Niveau(x) d'enseignement: 1 Numéro EDUQ : 8170132
Centre d'intérêt: 39

La Haye, Jacques.

Les enseignants québécois face au risque départ : une approche longitudinale pour la période 1970-1975 / Jacques la Haye ; [pour la] Direction des études économiques et démographiques, [Service de la démographie scolaire]. -- [Québec] : La Direction, 1980.
xix, 159 p. : graph. ; 28 cm. -- (Document / Service de la démographie scolaire du Québec ; 53)

Code: 28-1465. Bibliographie: p. [157]-159.

ISBN 2-550-04163-1

Cote Dewey: 371.1'009714/L183e Cote LC: LB/2891/.Q3

Descripteur(s): *Mobilité professionnelle *Comportement de l'enseignant *Personnel enseignant *Démission *Primaire (Niveau) *Secondaire (Niveau)

Identificateur(s) de sujet: *Départ

Ce mémoire de maîtrise en démographie étudie la mobilité externe (départs, retours, arrivées) et interne (déplacements géographiques, changements de fonction, de niveau d'enseignement, de catégorie de personnel, de matière enseignée, etc.) des enseignants à temps plein de commissions scolaires du Québec. Il comporte cinq grandes parties: La présentation des données - Le passage d'une vision transversale à une vision longitudinale - Les notes méthodologiques - L'intensité des premiers départs - Les départs temporaires.

Contrairement aux études antérieures, toutes menées de façon statique, dans un cadre transversal, une approche longitudinale a été ici privilégiée. Elle permet de suivre au cours des années le devenir de groupes d'individus. Les données proviennent de six fichiers "Personnel-Individuel" du Ministère de l'éducation. Elles ont servi à créer un fichier unique permettant d'étudier la mobilité des enseignants, ventilés selon le sexe, pour la période qui va de 1970-1971 à 1975-1976. Au total, 154923 dossiers sont pris en considération.

L'étude montre de quelle façon le risque départ par abandon perd énormément de force dans le temps, et de quelle façon par contre le risque départ par mutation s'intensifie au fil des années. Elle met également en évidence le fait que le tiers des enseignants qui délaissent l'enseignement y reviennent avant quatre ans, dont près des deux tiers après seulement un an d'absence et dont environ un sur sept à un titre autre qu'enseignant.

Type de document: r
Auteur de l'analyse: ar

E D U Q 8170132

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
**Secteur de la planification**

DOCUMENT 53

# LES ENSEIGNANTS QUÉBÉCOIS FACE AU RISQUE DÉPART :

## UNE APPROCHE LONGITUDINALE POUR LA PÉRIODE 1970-1975

JACQUES LA HAYE

Direction des études économiques et démographiques

OCTOBRE 1980

E D U Q 8170132

DOCUMENT 53

# LES ENSEIGNANTS QUÉBÉCOIS FACE AU RISQUE DÉPART :

# UNE APPROCHE LONGITUDINALE POUR LA PÉRIODE 1970-1975

**Direction des études économiques et démographiques**

JACQUES LA HAYE

OCTOBRE 1980

Dépôt légal: quatrième trimestre 1980
Bibliothèque nationale du Québec

ISBN : 2-550-04163-1

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Education, 1980

## PRESENTATION

La présente étude a été réalisée par Monsieur Jacques La Haye alors qu'il était à l'emploi du ministère de l'Education. L'étude a été déposée à l'Université de Montréal en vue de l'obtention d'un diplôme universitaire en démographie.

Bien que cette étude soit terminée depuis deux ans, sa publication demeure intéressante parce que la plupart des résultats obtenus sur la mobilité des enseignants demeurent inédits. De même le lecteur y trouvera, dans un langage clair, des explications sur le montage d'un fichier longitudinal pour fin de recherche. Cette expérience réussie par le service de la démographie scolaire du ministère de l'Education saura, nous l'espérons, encourager d'autres organismes dans la même voie.

Service de la
Démographie scolaire

Robert Maheu
Directeur

## SOMMAIRE

Ce mémoire de maîtrise présente une certaine mesure de l'intensité avec laquelle les enseignants à temps plein des commissions scolaires du Québec ont quitté l'enseignement, soit par abandon ou par mutation, au cours de la période 1970 à 1975. Après avoir établi un lien de continuité entre les six fichiers administratifs annuels "Personnel - Individuel" du Service de l'informatique du Ministère de l'Education du Québec, l'auteur en arrive à étudier le comportement des enseignants face aux risques "abandon" et "mutation" à partir d'une approche longitudinale.

En suivant le groupe des enseignants en fonction au 30 septembre 1970, ventilé selon le sexe, l'auteur, dans une première partie, dresse une série de tables des premiers départs selon la durée écoulée; et, dans une deuxième partie, il met en relief le phénomène des "départs temporaires" ou des "départs suivis d'un retour". Ainsi, l'auteur montre de quelle façon le risque départ par abandon perd énormément de force dans le temps, et de quelle façon par contre le risque départ par mutation s'intensifie au fil des années. L'auteur, également, met en évidence le fait que le tiers des enseignants qui délaissent l'enseignement y reviennent avant quatre ans, dont près des deux tiers après seulement un an d'absence et dont environ un sur sept à un titre autre qu'enseignant.

## REMERCIEMENTS

Ce mémoire de maîtrise a été réalisé dans le cadre d'un projet de recherche sur les ressources humaines de l'Education mis sur pied en 1976 par le groupe Statistiques et analyses démographiques du Ministère de l'Education du Québec. Nous tenons à remercier tout spécialement M. Michel Amyot, alors coordonnateur des activités de ce groupe, pour avoir bien voulu intégrer notre étude aux travaux de son équipe et avoir mis à notre disposition toutes les facilités de travail: sa collaboration nous fut extrêmement précieuse.

Nous remercions également M. Jacques Légaré pour avoir accepté d'être directeur de notre mémoire. Ses conseils et son encouragement furent très appréciés.

Nous nous devons enfin de remercier toutes les personnes dont la collaboration a permis la réalisation de cet ouvrage.

## CONTEXTE

Depuis la chute brutale de la natalité, c'est-à-dire au début des années soixante, la structure par âge de la population québécoise a connu une évolution qui a secoué quelque peu notre système scolaire. Suite à cette évolution assez inattendue, le Québec a pu assister, d'une part, à une baisse très sensible de sa clientèle scolaire. Citons, à cet effet, les propos de Michel Amyot:[1]

> "Ainsi, lorsque l'on combine les effets de l'évolution de la structure par âge et de l'évolution du taux de scolarisation, on constate que les effets de la structure par âge sont actuellement des plus importants et engendrent des diminutions considérables de clientèles pour les niveaux élémentaire et secondaire. Pour sa part, le collégial devrait être touché vers la fin des années '70 par l'impact de la baisse de la fécondité."

D'autre part, si on se fie à de récentes études entreprises par le Service de la démographie scolaire du ministère de l'Education du Québec,

---

[1] Michel Amyot, Conséquence de l'évolution de la population québécoise sur le système scolaire, Démographie scolaire, Document hors série no 8, D.G.P., M.E.Q., février 1976, page 12.

notamment sur des prévisions de clientèle scolaire[1], il semble bien que pour les années qui viennent on doive s'attendre à être confronté à des effectifs scolaires en perpétuelle fluctuation.

Ces fluctuations de clientèle scolaire ne sont certes pas sans influence sur les besoins en personnel enseignant, comme d'ailleurs en personnel non enseignant. Dans plusieurs milieux, on se plaît déjà à déplorer le nombre de postes qui devront ainsi être éliminés. On insiste aussi pour que, dans ce contexte de diminution de la clientèle scolaire, on prenne rapidement les moyens pour parer à un soi-disant tourbillon de mises à pied des enseignants, en diminuant, par exemple, les rapports "élèves/maître". Certains, par ailleurs, préconisent une restriction des admissions aux facultés des sciences de l'Education afin d'éviter de créer des chômeurs instruits dans ce secteur d'emploi. D'autres, par contre, proposent de limiter la réintégration de ceux qui se sont absentés du milieu de l'enseignement pendant un certain temps, et cela au profit de nouveaux enseignants, etc.

---

[1] Desmond Dufour et Yolande Lavoie, La fréquentation scolaire au Québec, 1966 à 1986, Document Démographie scolaire 9.20, D.G.P., M.E.Q., mai 1974, 112 p.

Ces quelques propos qui, nous semble-t-il, simplifient dangereusement le problème dans la mesure où ils constituent une réaction émotive plus ou moins sérieuse, laissent percevoir l'importance réelle d'approfondir nos connaissances sur le comportement des enseignants en matière précisément de mobilité.

Ce besoin tient en fait de deux ordres de préoccupation. Tout d'abord, il est fondamental pour une société qui consacre des sommes considérables à la formation de maîtres compétents, que celle-ci sache dans quelle mesure elle peut compter sur leur fidélité à l'enseignement. Egalement, le degré de mobilité des membres du corps enseignant apparaît comme un des facteurs déterminants dans la mise sur pied d'une politique éclairée de gestion du personnel enseignant, puisque c'est le seul facteur pratiquement qui dépende plus directement des intentions des enseignants.

# TABLE DES MATIERES


Page

TABLE DES ILLUSTRATIONS ..... xv

SOMMAIRE ..... iii

CONTEXTE ..... vii

INTRODUCTION

1. Quelques aspects de la mobilité des enseignants ..... 1
2. Etudes réalisées sur le sujet ..... 3
3. Présentation du mémoire ..... 7

CHAPITRE I

Présentation des données

1. Données de base ..... 13
2. Qualité des données de base ..... 16
   - 2.1 Exhaustivité de la cueillette ..... 16
   - 2.2 Validité des données ..... 20
3. Données d'exploitation ..... 23
   - 3.1 Le défi ..... 23
   - 3.2 Le traitement des données ..... 24

Page

CHAPITRE II

Passage d'une vision transversale à une vision longitudinale..... 29

1. Logique des opérations

1.1 Tri des fichiers " Transit " par individu..... 30
1.2 Mise en correspondance des fichiers "Transit"..... 31

2. Jumelage automatique des dossiers individuels... 33

2.1 Les éléments de jumelage..... 34
2.2 L'enchaînement des opérations..... 36
2.3 Résultats du jumelage..... 40

3. Validité du processus..... 44

3.1 Le code de résolution..... 47
3.2 Le code d'authenticité..... 49

4. Une banque créée en fonction de l'individu..... 52

CHAPITRE III

Notes méthodologiques

1. Définition de la population enseignante..... 55

1.1 Catégorisation du personnel..... 56
1.2 Le statut d'emploi..... 58
1.3 Cas des organismes manquants..... 61

2. Composition des cohortes ..... 62

3. Mesure de l'intensité des départs ..... 64

3.1 Les modalités de départ..... 64
3.2 Les indices de mobilité ..... 65
3.2.1 Années scolaires et périodes de départ..... 65
3.2.2 Le quotient de départ..... 66

Page

CHAPITRE IV

Intensité des premiers départs..... 71

1. Note préliminaire..... 72

2. Les premiers départs ..... 73

2.1 Vue d'ensemble ..... 73
2.1.1 Importance des premiers départs..... 73
2.1.2 Les quotients de premier départ..... 75
2.1.3 Le phénomène à l'état pur..... 78
2.2 Selon le sexe ..... 80
2.2.1 Importance des premiers départs masculins et féminins..... 80
2.2.2 Les quotients de premier départ masculin et féminin..... 83
2.2.3 Le phénomène à l'état pur..... 85

CHAPITRE V

Les départs temporaires

1. Les départs temporaires par abandon ..... 90

1.1 Vue d'ensemble..... 90
1.2 Les retours dans le temps 93
1.2.1 Schéma de retour..... 93
1.2.2 Quotient de retour..... 96
1.2.3 Commentaires..... 101
1.3 Les retours selon la fonction ..... 102
1.3.1 Vue d'ensemble..... 102
1.3.2 Schéma de retour selon la fonction.. 108
1.3.3 Quotient de retour selon la fonction..... 114
1.4 Les retours et la durée de présence au retour..... 119

2. Les départs temporaires par mutation ..... 124

2.1 Vue d'ensemble..... 124
2.2 Quotient de retour..... 131

Page

CONCLUSION..... 137

1. Une expérience audacieuse..... 138

2. Des décisions changeantes..... 139

APPENDICES..... 145

BIBLIOGRAPHIE..... 157

# TABLE DES ILLUSTRATIONS

## TABLEAUX


| | | Page |
|---|---|---|
| Tableau 1 | Sous-dénombrement des enseignants des commissions scolaires à cause du refus des organismes de retourner leurs formulaires individuels, pour les années scolaires 1970-71 à 1975-76..... | 18 |
| Tableau 2 | Estimation des proportions des enseignants non recensés des organismes ayant retourné leurs formulaires individuels, pour les années scolaires 1972-73 à 1975-76..... | 20 |
| Tableau 3 | Etat de l'activité des individus de la Banque "Mobilité du Personnel" pour les six années scolaires de la période 1970-71 à 1975-76 (activité étant synonyme de "inscription au fichier")..... | 45 |
| Tableau 4 | Statistiques sur l'utilisation des éléments de jumelage concernant les dossiers de la Banque "Mobilité du Personnel", au cours des opérations de jumelage automatique des dossiers..... | 48 |
| Tableau 5 | Statistiques sur le nombre de fonctions contenues sur les enregistrements des membres du personnel scolaire au bloc "tâche". Fichiers "Transit" annuels. Années scolaires 1970-71 à 1975-76..... | 57 |
| Tableau 6 | Répartition procentuelle des enseignants des commissions scolaires du Québec selon le statut-1 d'emploi. Années scolaires 1970-71 à 1975-76..... | 60 |

| | | Page |
|---|---|---|
| Tableau 7 | Table des premiers départs pour les enseignants des commissions scolaires du Québec en fonction au 30 septembre 1970. Sexes réunis..... | 74 |
| Tableau 8 | Table des premiers départs pour les enseignants des commissions scolaires du Québec en fonction au 30 septembre 1970. Sexe masculin..... | 81 |
| Tableau 9 | Table des premiers départs pour les enseignants des commissions scolaires du Québec en fonction au 30 septembre 1970. Sexe féminin..... | 82 |
| Tableau 10 | Les retours pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes de départ 1970/71 à 1973/74 avant l'année scolaire 1976, selon le sexe. Nombres absolus (N) et intensité des retours (%).. | 91 |
| Tableau 11 | Les retours pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes de départ 1970/71 à 1973/74, suivant l'année du retour (1972 à 1975) et le sexe. Nombres absolus (N) et nombres relatifs (%)..... | 94 |
| Tableau 12 | Quotient de retour pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes 1970/71 à 1974/75, selon la durée écoulée depuis le départ et selon le sexe..... | 98 |
| Tableau 13 | Répartition procentuelle des retours avant 1976 pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, selon la fonction remplie au retour et selon le sexe..... | 104 |

| | | Page |
|---|---|---|
| Tableau 14 | Intensité des retours avant le 30 septembre 1976 pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, selon la fonction exercée au retour et selon le sexe... | 106 |
| Tableau 15 | Répartition des retours à titre de non-enseignants (NE) pour les abandons des périodes 1970/71 à 1973/74, selon la fonction exercée au retour et selon le sexe. Nombres absolus (N) et nombres relatifs (%)..... | 107 |
| Tableau 16 | Répartition procentuelle des retours qui se font à titre d'enseignants (E) et à titre de non-enseignants (NE) selon l'année de retour (1972 à 1975), selon la période de départ et selon le sexe..... | 110 |
| Tableau 17 | Répartition des retours comme non-enseignants pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, selon la fonction exercée au retour, selon l'année du retour et selon le sexe..... | 113 |
| Tableau 18 | Quotients de retour selon la fonction exercée au retour pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, suivant la durée écoulée depuis le départ et suivant le sexe..... | 116 |
| Tableau 19 | Distribution des retours (effectués avant 1976) pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes 1970/71 à 1972/73, selon la nature du retour, selon le sexe et selon la fonction au retour (E, NE)..... | 120 |

Page

Tableau 20 Les retours comme enseignants pour les enseignants qui ont fait l'objet d'une mutation au cours des périodes 1970/71 à 1973/74 avant l'année scolaire 1976, selon le sexe. Nombres absolus (N) et intensité des retours (%)..... 125

Tableau 21 Les retours comme enseignants pour les enseignants qui ont fait l'objet d'une mutation au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, suivant l'année de retour (1972 à 1975) et suivant le sexe. Nombres absolus (N) et nombres relatifs (%).. 127

Tableau 22 Les retours pour les enseignants qui ont fait l'objet d'une mutation au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, suivant la fonction exercée à la suite de la mutation et suivant le sexe. Nombres absolus (N) et nombres relatifs (%)..... 130

Tableau 23 Quotient de retour pour les enseignants qui ont fait l'objet d'une mutation au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, selon la durée écoulée depuis le départ et selon le sexe..... 132

FIGURES

Figure 1 Schéma des opérations de montage de la Banque "Mobilité du Personnel", à partir des fichiers "Transit" annuels. Période 1970-71 à 1975-76. Jumelage sur le code No d'Assurance Sociale-Sexe (N.A.S.S.), ETAPE 1..... 37

Figure 2 Schéma des opérations de jumelage des dossiers ayant un N.A.S.S. défectueux (absent ou incomplet) sur la Banque "Mobilité du Personnel", ETAPE II..... 39

| | | Page |
|---|---|---|
| Figure 3 | Schéma des opérations de montage de la Banque "Mobilité du Personnel", à partir des fichiers "Transit" annuels. Période 1970-71 à 1975-76. Jumelage sur le code No d'Assurance Sociale-Sexe (N.A.S.S.), ETAPE I. Nombre de dossiers impliqués.... | 41 |
| Figure 4 | Schéma des opérations de jumelage des dossiers ayant un N.A.S.S. défectueux (absent ou incomplet) sur la Banque "Mobilité du Personnel", ETAPE II. Nombre de dossiers impliqués..... | 42 |
| Figure 5 | Quotient de départ pour les enseignants des commissions scolaires du Québec en fonction au 30 septembre 1970. Départ par "abandon" et départ par "mutation". Sexes réunis..... | 76 |
| Figure 6 | Quotient de départ pour les enseignants des commissions scolaires du Québec en fonction au 30 septembre 1970. Départ par "abandon" et départ par "mutation". Sexes séparés..... | 84 |
| Figure 7 | Quotient de retour pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours de la période 1970/71, selon la durée écoulée depuis le départ et selon le sexe..... | 99 |
| Figure 8 | Quotient de retour selon la fonction exercée au retour pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours de la périodes 1970/71, suivant la durée écoulée depuis le départ et suivant le sexe..... | 117 |

## INTRODUCTION

Un dicton populaire prétend que l'enseignement n'est pas une profession, mais une progression. S'il faut se fier à cette affirmation, il y a tout lieu de croire que le corps enseignant connaît généralement un niveau de mobilité dont l'importance n'a d'égale que sa proverbialité. Mais encore, faut-il aller voir!

## 1. QUELQUES ASPECTS DE LA MOBILITE DES ENSEIGNANTS

Lorsqu'on parle de la mobilité des enseignants, on parle en fait d'une foule de choses en même temps. Il faut bien voir que ce terme désigne un grand nombre de "mouvements" ou de "changements" qui définissent un aspect ou l'autre du phénomène mobilité. En pratique, nous distinguons deux types principaux de mobilité:

a) la mobilité "externe";

b) la mobilité "interne".

La mobilité "externe" est celle qui correspond aux "mouvements" hors du milieu de l'enseignement, ou vers le milieu de l'enseignement. Nous considérons donc ici

les enseignants qui délaissent le milieu de l'enseignement ou encore ceux qui intègrent ou réintègrent ce milieu de travail. Habituellement, nous situons à ce niveau les "mouvements" suivants:

. départs;

. retours;

. arrivées.

La mobilité "interne" est celle par contre qui correspond aux "mouvements" qui se font à l'intérieur même du milieu de l'enseignement. Les "mouvements" observés à ce chapitre sont nombreux:

. déplacements géographiques;

. changements de fonction;

. changements de niveau d'enseignement;

. changements de catégorie de personnels;

. changements de matière enseignée;

. etc.

D'étudier la mobilité des enseignants implique donc d'explorer plus d'une voie. Cependant, dans le cadre de notre mémoire, nous nous en tiendrons uniquement à trois "mouvements": les départs, les retours et les

changements de catégorie de personnels (mutations). Ce choix s'explique essentiellement par le fait que ce sont là les principaux "mouvements" qui interfèrent au niveau de la détermination des besoins en enseignants. Notre étude pourra ainsi s'avérer utile dans l'optique de prévisions de besoins en enseignants.

## 2. ETUDES REALISEES SUR LE SUJET

Si nous jetons un coup d'oeil à l'extérieur du Québec, nous constatons que les travaux consacrés à la mobilité des enseignants sont nombreux. Aux Etats-Unis, par exemple, une foule d'études ont été effectuées dans le dessein de mesurer l'intensité de ce phénomène, et surtout de tenter de dégager les éléments qui pourraient éventuellement permettre de cerner les raisons qui expliquent la mobilité. Pour n'en nommer qu'une, citons celle du "National Center for Educational Statistics"[1] qui nous apprend, entre autres choses, que le taux de départ pour les enseignants du primaire et du secondaire s'est élevé respectivement à 7 et 10% entre l'automne 1968 et l'automne 1969.

---

[1] A. Stafford Metz et Howard L. Fleishman, Teacher Turnover in Public School fall 1968 to fall 1969, U.S., Department of Health, Education and Welfare, DHEW publication NO (OE) 74-11115, 1974, 36 p.

D'autres recherches se sont également intéressées à la mobilité des enseignants. Nous pensons principalement aux travaux de R. Pressat sur la question de la croissance des effectifs scolaires et des besoins en maîtres. Dans ce cadre toutefois, le problème de la mobilité des enseignants apparaît secondaire et ne fait pas l'objet d'une attention soutenue. Louis Henry présente pour sa part certains aspects du problème dans son approche du problème de la "gestion du personnel"[1].

Pour nous en tenir aux études québécoises, il faut admettre que celles qui ont été faites dans le passé sur la mobilité des enseignants et auxquelles nous pouvons nous référer, constituent une littérature fort modeste.

La première étude portant sur la mobilité des enseignants québécois semble avoir été effectuée par madame Nicole Martin, au début des années '60. Dans son étude, dont on ne retrouve que très peu de traces aujourd'hui, celle-ci estimait les départs annuels des enseignants,

---

[1] Louis Henry, "Perspectives d'évolution du personnel d'un corps", Population, 30e année, No 2, mars-avril 1975, pp. 241 à 270.

autour des années '60, à environ 7%[1].

En 1968, messieurs Michel DeSève et Guy Hébert publiaient deux études sur la mobilité des enseignants. La première portait sur les départs à la fin de l'année scolaire 1963-64[2] et la seconde sur les entrées au début de l'année scolaire 1964-65[3]. Ainsi, nous apprenons que 15% des enseignants des écoles catholiques du Québec quittaient l'enseignement à la fin de l'année scolaire 1963-64, contre 9% pour l'Ontario à la fin de la même année. D'autre part, il nous est révélé que les commissions scolaires catholiques durent engager au début de l'année scolaire 1964-65, 11 311 enseignants qui n'étaient pas à leur service l'année précédente, dont la moitié était d'anciens enseignants (des retours).

---

[1] Ce pourcentage est tiré de l'ouvrage de Bertrand Belzile: L'offre des enseignants au Québec Département des Relations Industrielles, Collection Instrument de travail, Université Laval, 1975, p.36.

[2] Michel DeSève et Guy Hébert, La mobilité du personnel enseignant: les départs d'enseignants à la fin de l'année scolaire 1963-64, Commissions scolaires catholiques, Etudes et documents no 3, Direction générale de la Planification, Ministère de l'Éducation du Québec, 1968, 40 pages.

[3] Michel DeSève et Guy Hébert, La mobilité du personnel enseignant: les nouveaux enseignants en 1964/65, Commissions scolaires catholiques, Etudes et documents no 4, Direction générale de la Planification, Ministère de l'Education du Québec, 1968, 50 pages.

En 1974, monsieur Guy Meublat[1], dans le cadre d'un document sur un modèle de prévision des départs d'enseignants, établissait que le Québec avait perdu annuellement entre 1967 et 1970 18% en moyenne de son personnel enseignant, soit, pour chacune des années, un taux respectif de 18,2%, 22,3%, 18,6% et 13,4%. Ces taux de départ sont en outre ventilés par sexe et par niveau d'enseignement. L'auteur utilise les résultats obtenus pour élaborer un modèle de prévision à partir des techniques de régression.

Enfin, l'étude la plus récente sur le sujet est celle de Yolande Lavoie à la fin de l'année 1974[2]. L'auteur reprend le dossier de Guy Meublat en y apportant quelques éléments de raffinement. En outre, elle présente certaines données quantifiant le phénomène des entrées des enseignants. C'est ainsi que nous apprenons qu'au cours de la période 1967-70, la population enseignante du

---

[1] Guy Meublat, "DEP'ART" un modèle de prévision des départs des enseignants, Documents Démographie scolaire 9.16, Direction générale de la Planification, Ministère de l'Education du Québec, avril 1974, 97 pages.

[2] Yolande Lavoie, La mobilité du personnel de l'enseignement de 1967-68 à 1971-72, Documents Démographie scolaire 9.32, Direction générale de la Planification, Ministère de l'Education du Québec, octobre 1974, 66 pages.

Québec était constituée, en moyenne à chaque année, de 10% de nouveaux enseignants.

C'est donc dans la suite de ces travaux que se situe la recherche qui fait l'objet du présent mémoire, et principalement ceux de Guy Meublat et Yolande Lavoie. Nous espérons ainsi faire progresser l'étude de la mobilité des enseignants, d'une part dans le temps, puisque notre étude porte sur la période 1970-71 à 1975-76, et d'autre part dans l'approche méthodologique, comme nous le verrons.

## 3. PRESENTATION DU MEMOIRE

L'étude de la mobilité des enseignants que nous entreprenons porte donc sur les six années scolaires 1970-71 à 1975-76.

L'approche que nous voulons privilégier en est une longitudinale, c'est-à-dire par "cohorte"[1]. Cette tentative constitue certes un précédent par rapport aux études antérieures. En effet, jusqu'ici les études ont toutes été menées de façon statique, dans le cadre "transversal",

---

[1] Ce terme désigne également le groupe initial des enseignants en fonction au 1970-09-30. Dans ce cas, il déborde un peu le sens que lui confère la définition stricte d'une cohorte; c'est d'ailleurs ce qui explique les guillemets.

en comparant deux à deux les recensements annuels des membres du personnel enseignant.

Ainsi, par exemple, si un individu repéré au recensement d'une année donnée était retrouvé au recensement de l'année suivante, il était alors classé parmi le personnel stable; si l'individu n'était pas retrouvé au recensement de l'année suivante, on le considérait comme ayant abandonné le milieu de l'enseignement. D'autre part, un individu qui n'était pas présent une année mais qui l'était l'année suivante, était classé parmi les entrées. Etc...

Ce que nous nous proposons de faire ici est un peu différent. Au lieu d'approcher la mobilité des enseignants au moyen d'une série d'instantanés, nous tenterons une approche dynamique en créant un lien de continuité entre les recensements annuels. Il faut bien voir que cette approche à travers le comportement suivi des individus présente des avantages énormes par rapport à l'approche transversale adoptée jusqu'à présent.

Cette façon de travailler, par le fait qu'elle permet d'isoler des petits groupes (cohortes d'individus)

et de suivre au cours des années le devenir de ces groupes d'individus, nous apparaît être la seule voie véritablement efficace pour atteindre le comportement fondamental des individus en matière de mobilité. Cette approche ajoute de plus une dimension nouvelle à l'étude de la mobilité, en ce sens qu'elle permet de traiter ce phénomène non plus en termes de "mouvements", mais en termes de "mobiles", ce qui assure à l'étude un degré de raffinement beaucoup plus significatif. Enfin, le fait de travailler dans un cadre qui individualise et cumule l'information nous donne l'espoir de contourner la plupart des écueils qui ont passablement ennuyé les auteurs des études antérieures: hétérogénéité de la population, mode de traitement des indéterminés, caractère non cumulatif des fichiers, informations lacunaires, etc.

Notre mémoire comporte cinq grandes parties:

- la présentation des données (chapitre I);
- le passage d'une vision transversale à une vision longitudinale (chapitre II);
- les notes méthodologiques (chapitre III);
- l'intensité des premiers départs (chapitre IV);
- les départs temporaires (chapitre V).

Dans la première partie, nous voyons comment sont recueillies et compilées les données statistiques de base. Puis nous distinguons celles-ci des données dites "d'exploitation" sur lesquelles s'appuie véritablement notre étude. Egalement nous disons quelques mots sur la qualité de ces données.

Dans la seconde partie, nous voyons comment nous en sommes arrivé à créer un fichier informatique qui permet de suivre les enseignants à travers les années. Nous discutons également de la validité d'une telle opération, validité qui, faut-il le préciser, doit garantir la fiabilité des résultats.

Dans la troisième partie, nous passons à des considérations d'ordre méthodologique. Ces dernières portent principalement sur la population enseignante, sur la composition des cohortes observées et sur la mesure de l'intensité des départs.

Quant aux parties quatre et cinq, elles sont réservées à la présentation des résultats. Nous y mesurons le comportement des enseignants en termes, dans un premier cas, du risque "premier départ" et, dans un second cas, du risque "retour à la suite d'un premier départ".

# CHAPITRE I

## PRESENTATION DES DONNEES

## CHAPITRE I

## PRESENTATION DES DONNEES

On prétend, et avec raison, que la valeur d'une étude est étroitement liée à la valeur des données sur lesquelles s'appuie l'étude. Cette affirmation, peu de gens la refutent. Aussi, au seuil de notre étude sur le comportement des enseignants en matière de mobilité, il nous apparaît important de mettre en relief les caractéristiques des données que nous avons utilisées. Dans un premier temps, nous verrons comment les données de base sont recueillies et quelle est leur valeur. Ensuite, nous verrons comment nous les avons transformées en données dites d'exploitation.

### 1. LES DONNEES DE BASE

La presque totalité de l'information sur les enseignants a été recueillie au moyen de formulaires individuels. La petite partie de l'information qui ne nous a pas été fournie par cette source, est provenue de fichiers appartenant à d'autres services du Ministère de l'Education[1], tels ceux de la classification et de la certification, par exemple. Dans ce dernier cas, il

---

[1] Ministère de l'Education du Québec ( M.E.Q. )

s'agit toutefois de renseignements très spécifiques qui offrent pour nous un intérêt quand même limité[1]. Ce qui nous amène finalement à nous en tenir aux formulaires individuels comme source exclusive.

Parmi les trois types de formulaires qu'on rencontre au cours de la période 1970-75: le "F.11", le "F.13" et le "F.66"[2], c'est le "F.11" qui a retenu notre attention. A vrai dire, nous n'avions pas le choix puisque c'est le seul qui s'adresse au personnel enseignant. Il convient de signaler que pour les quatre premières années de la période, le "F.11" a également servi à l'inscription des membres de quatre autres catégories de personnels, soient les catégories "Cadre", "Hors-cadre", "Professionnel" et "Gérance"; c'est donc seulement pour les années scolaires 1974-75 et 1975-76 qu'il est strictement réservé aux enseignants.

Le formulaire "F.11" est une feuille questionnaire que tout enseignant est tenu de remplir au début

---

[1] Aux fins de notre mémoire, entendons-nous.

[2] F.11: Personnel enseignant
F.13: Personnel de soutien
F.66: Personnel cadre, hors-cadre, professionnel et de gérance

de chaque année scolaire, le 30 septembre précisément[1]. Il rassemble une série de questions portant sur l'identité de l'enseignant, son employeur, son dossier académique, son expérience, son traitement et sa tâche[2].

De façon générale, chaque enseignant ne doit remplir qu'un seul formulaire à chaque année. Une exception se rencontre toutefois dans le cas où un individu travaille pour plus d'un employeur — pour le réseau public, il faut entendre par employeur la commission scolaire locale ou régionale, ou le collège de qui relève l'enseignant; pour le réseau privé, c'est l'institution d'enseignement au sein de laquelle travaille l'enseignant qui constitue l'employeur — Dans ce cas, l'individu doit remplir un formulaire par employeur.

Les formulaires remplis par les enseignants sont retournés au Service de l'Informatique du Ministère de l'Education du Québec (S.I.M.E.Q.) où l'information qu'ils contiennent est codée (au besoin), vérifiée et

---

[1] Les informations doivent présenter la situation au 30 septembre.

[2] Une copie de ce formulaire apparaît en annexe p.144

placée sur fichier informatique. C'est ainsi que prennent naissance les fichiers de base "Personnel-Maître", lesquels reproduisent en quelque sorte les formulaires individuels. C'est à partir de ces fichiers que sont montés les fichiers "Personnel-Composite", qui synthétisent l'information contenue dans les fichiers "Personnel-Maître", la sélectionnant et la classant suivant certains critères.

## 2. QUALITE DES DONNEES

Nos considérations portent ici sur deux aspects de la qualité des données que nous jugeons très importants:

- l'exhaustivité de la cueillette;
- la validité des données.

### 2.1 Exhaustivité de la cueillette

Nous venons de voir qu'au début de chaque année scolaire, les formulaires individuels sont expédiés à l'ensemble des établissements d'enseignement du Québec dispensant l'enseignement de niveau pré-universitaire Mais, dans quelle mesure cette prodécure garantit-elle un enregistrement exhaustif des enseignants? Voilà une question fort pertinente.

Si on peut considérer que les fichiers du S.I.M.E.Q. constituent un ensemble d'informations propres à fournir une image relativement fidèle du personnel enseignant québécois, il faut bien reconnaître que cela n'implique malheureusement pas qu'ils incluent toute la population visée par les formulaires. En effet, tous les ans, le personnel de certaines écoles ou de certains organismes est exclu des fichiers parce que l'école ou l'organisme refuse de retourner ses formulaires au S.I.M.E.Q. En ce qui nous concerne, c'est-à-dire en ce qui concerne les commissions scolaires du réseau public, nous pouvons établir, par exemple, que pour les années scolaires 1974-75 et 1975-76 plus d'une centaine d'écoles n'ont pas retourné leurs formulaires individuels ("F.11"), privant ainsi les fichiers du S.I.M.E.Q. d'environ respectivement 2 700 et 3 400 enseignants (cf. tableau 1), soit près de 4% et 5% du nombre total des enseignants des commissions scolaires. Comme on peut le constater au tableau 1, ce phénomène est surtout important pour les années les plus récentes, et ce, à cause principalement du refus du Bureau des écoles protestantes du Grand Montréal, organisme qui accueille environ 2 600 enseignants. Signalons ici que les responsables de la

Tableau 1 Sous-dénombrement des enseignants des commissions scolaires à cause du refus des organismes de retourner leurs formulaires individuels, pour les années scolaires 1970-71 à 1975-76

| années scolaires | nombre d'écoles | nombre d'enseignants correspondants | %[2] |
|---|---|---|---|
| 1970-71 | 8 | 60 | 0,08 |
| 1971-72 | 13 | 191 | 0,26 |
| 1972-73 | 6 | 31 | 0,04 |
| 1973-74 | 0 | 0 | 0,00 |
| 1974-75 | 112[1] | 2 722 | 3,75 |
| 1975-76 | 115[1] | 3 399 | 4,81 |

[1] dont 105 écoles du Bureau des écoles protestantes du Grand Montréal

[2] par rapport au total des enseignants des commissions scolaires

cueillette n'ont aucun pouvoir coercitif dans ce domaine: la décision des organismes de retourner les formulaires individuels tient uniquement à leur esprit de collaboration.

D'autre part, on peut se demander si tout le personnel des organismes dont les formulaires ont été retournés a bien été recensé. En fait, rien ne le garantit. Toutefois, a priori, on est fortement porté à croire qu'il y a ici une autre source de sous-dénombrement, d'autant plus qu'il a été établi que si un seul formulaire était

retourné par un organisme, l'organisme en question apparaissait alors dans les statistiques du S.I.M.E.Q. comme ayant retourné "ses" formulaires. Dans une étude récente[1], nous avons comparé les chiffres fournis par les fichiers individuels avec ceux fournis par les fichiers sommaires — les fichiers sommaires sont alimentés par les données recueillies par le formulaire "Sommaire du personnel de l'organisme d'enseignement" — pour les années 1972-73 à 1975-76. En faisant l'hypothèse que les fichiers sommaires donnaient une image fidèle de la réalité, nous avons pu évaluer que le fichier individuel sousestimait la réalité dans des proportions variant entre 0,05% (en 1972-73) et 2,64% (en 1974-75) (cf. tableau 2).

C'est donc dire, tout compte fait, que si nous combinons ces deux sources de sous-dénombrement nous avons un taux de sous-dénombrement qui atteint pour les années 1974-75 et 1975-76, respectivement 6,39 et 6,76%. Il faudra donc en tenir compte

---

[1] Jacques La Haye, Sous-dénombrement du personnel des commissions scolaires causé par un retour en nombre insuffisant de formulaires individuels, années scolaires 1972-73 à 1975-76, Démographie scolaire, Document de travail D.T. 9.44, Service de la démographie scolaire, M.E.Q., mai 1977, 91 pages.

Tableau 2 Estimation des proportions[1] des enseignants non recensés des organismes ayant retourné leurs formulaires individuels, pour les années scolaires 1972-73 à 1975-76

| Années scolaires | | | |
|---|---|---|---|
| 1972-73 | 1973-74 | 1974-75 | 1975-76 |
| 0,05% | 1,15% | 2,64% | 1,95% |

[1] par rapport au fichier sommaire

dans nos calculs, ou tout au moins se le rappeler, car si le premier type de sous-dénombrement peut être contrôlé assez facilement, il en va tout autrement pour le second type qui, lui, échappe pratiquement à tout contrôle.

## 2.2 Validité des données

Chose certaine, toute recherche doit pouvoir contrôler la valeur de l'information qui sert à représenter la réalité soumise à l'analyse.

Lorsque les chercheurs font eux-mêmes la cueillette des données, ils doivent prendre toutes les dispositions pour que ces données soient correctes. C'est pourquoi ils appliquent un processus de contrôle susceptible de montrer la qualité des données, le taux de

validité global et ses effets sur l'interprétation de la réalité.

Dans le cas de la présente étude, les données ont déjà été recueillies. Nous sommes donc à la merci d'une information dont la validité est étroitement liée à la qualité des contrôles qui s'exercent, d'une part à la cueillette, et d'autre part à l'emmagasinage des données (codage, transcription sur cartes perforées, montage du fichier, etc.).

En ce qui concerne la cueillette proprement dite, les seuls contrôles possibles sont ceux portant sur le retour des formulaires. C'est donc dire que le contenu des formulaires dépend des dispositions des répondants. C'est ainsi que nous avons pu observer en quelques occasions un boycottage systématique de certaines questions (questions, par exemple, relatives au revenu, à la certification...). Et que dire des cas de non réponses ou de réponses farfelues! Pour nous en tenir aux variables qui nous intéressent plus particulièrement, telles le sexe, le statut d'emploi, la date de naissance, pour ne nommer que celles-là, nous sommes pris avec au-delà de 1 000 cas de réponses indéterminées. Même si

ce chiffre demeure relativement petit (environ 1,3%). il n'en demeure pas moins que ce sont là des éléments d'imprécision.

Quant aux opérations entourant l'emmagasinage des données, si on en juge par la qualité des statistiques publiées et les "déboires" de l'opération CAPIEQ[1], il y a lieu de croire qu'elles présentent des lacunes importantes. Depuis 1972, la situation s'est toutefois sensiblement améliorée. On demeure cependant toujours surpris de rencontrer, par exemple, un code de fonction "398" dans les fichiers alors que ce code n'est défini nulle part, ou encore des codes de classification, en 1972-73 entre autres, qui ne correspondent pas aux codes présentés dans la description de fichier. On pourrait dresser ici une longue liste de ces incohérences qui viennent compliquer notre tâche; ce n'est pas notre intention. De toute façon, à cause du "mystère" qui baigne un peu autour du montage des fichiers et des tests de cohérence, il apparaît fort audacieux de développer ce sujet davantage.

---

[1] CAPIEQ "Caractéristiques du personnel des institutions d'enseignement du Québec" rapport de recherche préparé par une équipe de chercheurs de la Faculté des Sciences de l'Education sous la direction de Valérien Harvey à la demande de la Direction générale de l'enseignement supérieur du Ministère de l'Education, Université Laval, août 1972.

## 3. DONNEES D'EXPLOITATION

Les données sur lesquelles s'appuie notre étude ne sont pas cependant exactement celles que nous venons de présenter, c'est-à-dire celles qui sont emmagasinées sur les fichiers "Personnel-Maître" et "Personnel-Composite". Expliquons-nous.

### 3.1 Le défi

Pour atteindre le phénomène de la mobilité à travers le comportement suivi des individus, il est essentiel d'avoir une information qui ramasse les événements concernant les mêmes individus et qui, en plus, rapproche ces événements les uns des autres de manière à pouvoir tracer ce que nous appellerions la "biographie" de ces individus.

Comme nous venons de le voir, l'information recueillie caractérise de façon singulière chaque individu appartenant au milieu de l'enseignement. Le seul élément qui manque véritablement à cette information pour satisfaire aux deux caractéristiques désirées, est le lien qui rapproche les événements au cours des années. En d'autres mots, l'information que nous avons

n'assure pas, ainsi compilée, une observation suivie des individus, condition "sine qua non" à une approche longitudinale. C'est alors que s'impose véritablement la création d'une banque de données qui corrigerait cet état de choses, c'est-à-dire qui présenterait sous la forme d'un "film" les événements de la "vie" des enseignants qui nous apparaissent sous la forme de "photos".

La création d'une telle banque d'information, qui nécessite l'existence d'un lien de continuité entre les recensements annuels, présuppose, et c'est là la difficulté, une information qui soit à la fois uniforme d'année en année, cohérente et toujours disponible. En effet, l'information dont nous disposons est loin de rencontrer ces normes, et ce, à cause de trois faits principaux, soit les modifications subies au cours des années par les formulaires individuels, l'absence de cohérence dans le traitement informatique des données et le sous-enregistrement des membres du personnel scolaire.

### 3.2 Le traitement des données de base

C'est ainsi que, avant de nous lancer dans le montage d'une banque utilisable, nous avons dû effectuer

un important travail d'analyse des variables en présence, justement pour déterminer dans quelle mesure chacune d'elles pouvait être susceptible d'assurer la continuité d'une étude valable sur les six années de la période. Par la même occasion, nous avons pu dégager les faiblesses de chaque variable et, de là, définir le traitement approprié à chacune pour que finalement les variables intéressantes puissent être intégrées facilement à la banque.

Ainsi, par exemple, les variables "degré" et "niveau" (d'enseignement) apparaissent sous deux formes au cours de la période 1970-75. Pour les quatre premières années, elles constituent une seule variable, occupant deux positions au fichier de base; pour les années 1974-75 et 1975-76, elles sont distinctes, occupant chacune une position. C'est sous cette dernière forme que nous avons décidé d'intégrer ces variables à notre banque de travail. Cette mesure implique donc que nous traduisions pour les années 1970-71 à 1973-74 les valeurs de la variable "niveau-degré" en termes, d'une part de la variable "niveau", et d'autre part de la variable "degré": de cette manière, pour chacune des années de la période, ces variables connaissent toujours les mêmes valeurs possibles et ont la même signification.

Il n'est pas question ici de nous attarder sur les résultats de cette analyse, qui représente un travail considérable. Nous invitons plutôt les intéressés à consulter les ouvrages qui font état de ce travail[1]. Retenons seulement que toutes les données de base ont été examinées attentivement puis uniformisées afin de constituer un bloc homogène de variables quant à leur cohérence, leur constance et leur utilité tout au cours de la période 1970-75.

C'est finalement cette information, sélectionnée et standardisée, qui constitue notre information de référence. Celle-ci fut alors placée en attente sur des fichiers dits "Transit" pour chacune des années. Et c'est à partir de ces fichiers temporaires que nous avons pu mettre en branle la délicate opération du montage de la banque, c'est-à-dire du passage d'une vision transversale à une vision longitudinale.

---

[1] Jacques La Haye, "Elmope '70-75", Montage du fichier "Mobilité du Personnel": choix des variables, standardisation des variables, traitement informatique des variables, rapport d'étape no 2, Démographie scolaire, Document de Travail D.T. 9.38, Direction générale de la planification, ministère de l'Education du Québec, octobre 1976, 76 pages.

Jacques La Haye, "Elmope '70-75", Montage du fichier "Mobilité du Personnel", Analyse des variables: service et code de service, fonction et code de fonction, rapport d'étape no 3, Démographie scolaire, Document de Travail D.T. 9.39, Direction générale de la planification, ministère de l'Education du Québec, octobre 1976, 41 pages.

# CHAPITRE II

## PASSAGE D'UNE VISION TRANSVERSALE A UNE VISION LONGITUDINALE

## CHAPITRE II

## PASSAGE D'UNE VISION TRANSVERSALE A UNE VISION LONGITUDINALE

Dans ce chapitre, nous voulons montrer comment nous sommes passé de la série des fichiers annuels "Transit" à un seul fichier[1] couvrant une période de cinq ans et contenant l'histoire de chaque individu, en tant que membre du personnel scolaire, tout au cours de cette période de temps. En d'autres mots, nous voulons dire comment nous sommes passé d'une vision transversale à une vision longitudinale des choses sur la période 1970-75.

C'est ici véritablement que se situent les fondements de notre approche longitudinale. En effet, la structure de notre banque de données doit assurer un lien de continuité entre les recensements annuels du personnel scolaire et permettre par la même occasion de suivre les individus d'année en année.

Nous procédons en trois temps. Dans un premier temps, nous exposons la logique des opérations. Puis, nous montrons commen. les choses se sont déroulées en pratique,

---

(1) Fichier que nous avons baptisé: "Mobilité du personnel".

c'est-à-dire comment s'est opéré le jumelage automatique des dossiers individuels. Enfin, dans un dernier temps, nous discutons de la validité d'un tel processus.

## 1. LOGIQUE DES OPERATIONS

Le passage des fichiers annuels "Transit" à un seul fichier comporte deux phases d'opération:

- le tri des fichiers "Transit" par individu;
- la mise en correspondance des fichiers "Transit".

### 1.1 Tri des fichiers "Transit" par individu

On se rappellera que si un individu travaillait pour plus d'un organisme d'enseignement, il devait remplir un formulaire individuel pour chacun des organismes. C'est donc dire qu'un individu qui travaillait pour trois (3) organismes, par exemple, se retrouvait au fichier de base (Personnel-Maître) et, par conséquent, au fichier "Transit" avec trois enregistrements; en d'autres mots, qu'il était compté trois fois.

Le tri des fichiers "Transit" par individu vise donc précisément à éliminer ces pseudo-individus, tout simplement en consignant l'information fournie par chacun des enregistrements dans un seul dossier. L'information de chacun des enregistrements est alors conservée intacte, mais ne renvoie qu'à une seule personne.

Cette opération, que nous appelons "jumelage intra-Transit", se répète pour chacun des six fichiers "Transit". Ce tri permet donc d'obtenir des "Transit" épurés où chaque individu n'est présent qu'une seule fois.

### 1.2 Mise en correspondance des fichiers "Transit"

Des deux phases d'opération, la mise en correspondance constitue sans aucun doute la plus importante et aussi la plus délicate. Cette phase consiste essentiellement à fouiller dans chacun des fichiers "Transit" (épurés, bien entendu) pour aller chercher l'information se rapportant à un individu donné et à la consigner au dossier de cet individu.

L'opération n'en demeure pas moins assez simple. Il s'agit d'abord, dans une première étape, de mettre en correspondance les deux premiers fichiers "Transit" (1970-71 et

1971-72). Puis, dans une seconde étape, de mettre en correspondance le fichier provisoire constitué à l'issu de la première étape, avec le troisième fichier "Transit" (1972-73). Et ainsi de suite dans une troisième, dans une quatrième et une cinquième étape, c'est-à-dire jusqu'à ce que le fichier "Transit" 1975-76 ait été impliqué dans le processus.

A chaque étape, deux situations sont possibles:

a) l'individu se retrouve inscrit dans les deux fichiers mis en correspondance;

b) l'individu ne se retrouve inscrit que dans un seul des fichiers mis en correspondance.

Si c'est la situation a) qui prévaut, il y a alors jumelage appelé "inter-Transit". L'information contenue dans le "Transit" est ajoutée au dossier de l'individu et ce dossier est placé dans le nouveau fichier provisoire.

Par contre, si c'est la situation b) que l'on rencontre, il n'y a pas de jumelage (inter-Transit). Les dossiers de ces individus sont alors directement incorporés au nouveau fichier.

Il s'ensuit donc que, à la fin de chaque étape, le nombre de dossiers contenus dans le nouveau fichier créé est égal au total des dossiers mis en correspondance (ceux du fichier provisoire[1] + ceux du fichier "Transit"), moins le nombre de ceux qui ont fait l'objet d'un jumelage "inter-Transit".

## 2. JUMELAGE AUTOMATIQUE DES DOSSIERS INDIVIDUELS

Dans la section précédente, nous avons vu la logique des opérations, c'est-à-dire la théorie. Maintenant, nous allons voir comment en pratique les choses se sont déroulées, c'est-à-dire comment s'est fait le jumelage automatique des dossiers individuels.

A vrai dire, dès qu'on passe de la théorie à la pratique, on constate que tous les problèmes naissent de l'obligation de choisir des facteurs ou des éléments de jumelage, pour ainsi dire, qui permettent précisément de réaliser les opérations de tri et de mise en correspondance des fichiers "Transit". Car, suivant les éléments retenus, d'une part s'impose un enchaînement des opérations qui n'est pas nécessairement celui que la théorie aurait pu imaginer, et d'autre part se détermine le degré de validité de l'opération même.

---

(1) A la première étape, il s'agit du fichier "Transit" 1970-71.

Laissons pour l'instant la question de la validité de l'opération (nous y reviendrons à la section 3) et examinons brièvement les détails de l'opération du jumelage des dossiers individuels, c'est-à-dire du tri et de la mise en correspondance des fichiers "Transit".

2.1 Les éléments de jumelage

Pour mener à bien l'opération, nous avons utilisé quatre (4) éléments de jumelage. Ce sont:

1) le No d'Assurance Sociale - Sexe (N.A.S.S.)
2) le Code Permanent (C.P.): constitué des trois premières lettres du nom, de la première lettre du prénom et de la date de naissance (jour, mois[1] et deux derniers chiffres de l'année).
3) le No Matricule (N.M.)
4) l'ensemble: "Nom, Prénom, Date de naissance" (N.P.D.)

De ces quatre éléments, c'est le N.A.S.S. qui s'est révélé le plus pratique pour suivre les individus à travers les années. Deux études ont en effet montré la supériorité de cet élément notamment sur le code permanent, les deux autres éléments

---

(1) Dans le cas des personnes du sexe féminin, 50 est ajouté au chiffre du mois.

(N.M. et N.P.D.) étant plutôt des moyens de dernier recours. Dans la première de ces études, nous avons d'abord cherché à savoir combien de dossiers pouvaient être suivis entre deux années par le N.A.S.S. et C.P. Les résultats se présentèrent comme suit:

| | 1970-71/71-72 | 1971-72/72-73 | 1972-73/73-74 | 1973-74/74-75 |
|---|---|---|---|---|
| N.A.S.S. | 80 102 | 83 384 | 86 698 | 86 495 |
| C.P. | | 81 245 | 85 781 | 85 522 |

Puis nous avons essayé de voir combien de dossiers étaient communs aux deux codes, c'est-à-dire pouvaient être suivis par les deux codes; ou étaient uniques à l'un ou à l'autre des codes, c'est-à-dire pouvaient être suivis par l'un et non par l'autre. Les résultats furent les suivants:

| | 1970-71/71-72 | 1971-72/72-73 | 1972-73/73-74 | 1973-74/74-75 |
|---|---|---|---|---|
| Communs | ---- | 81 061 | 85 604 | 85 332 |
| Uniques au N.A.S.S. | ---- | 2 323 | 1 094 | 1 163 |
| Uniques au C.P. | ---- | 184 | 177 | 190 |

Il apparaît donc que le Numéro d'Assurance Sociale - Sexe présente plus d'intérêt au niveau de la fiabilité.

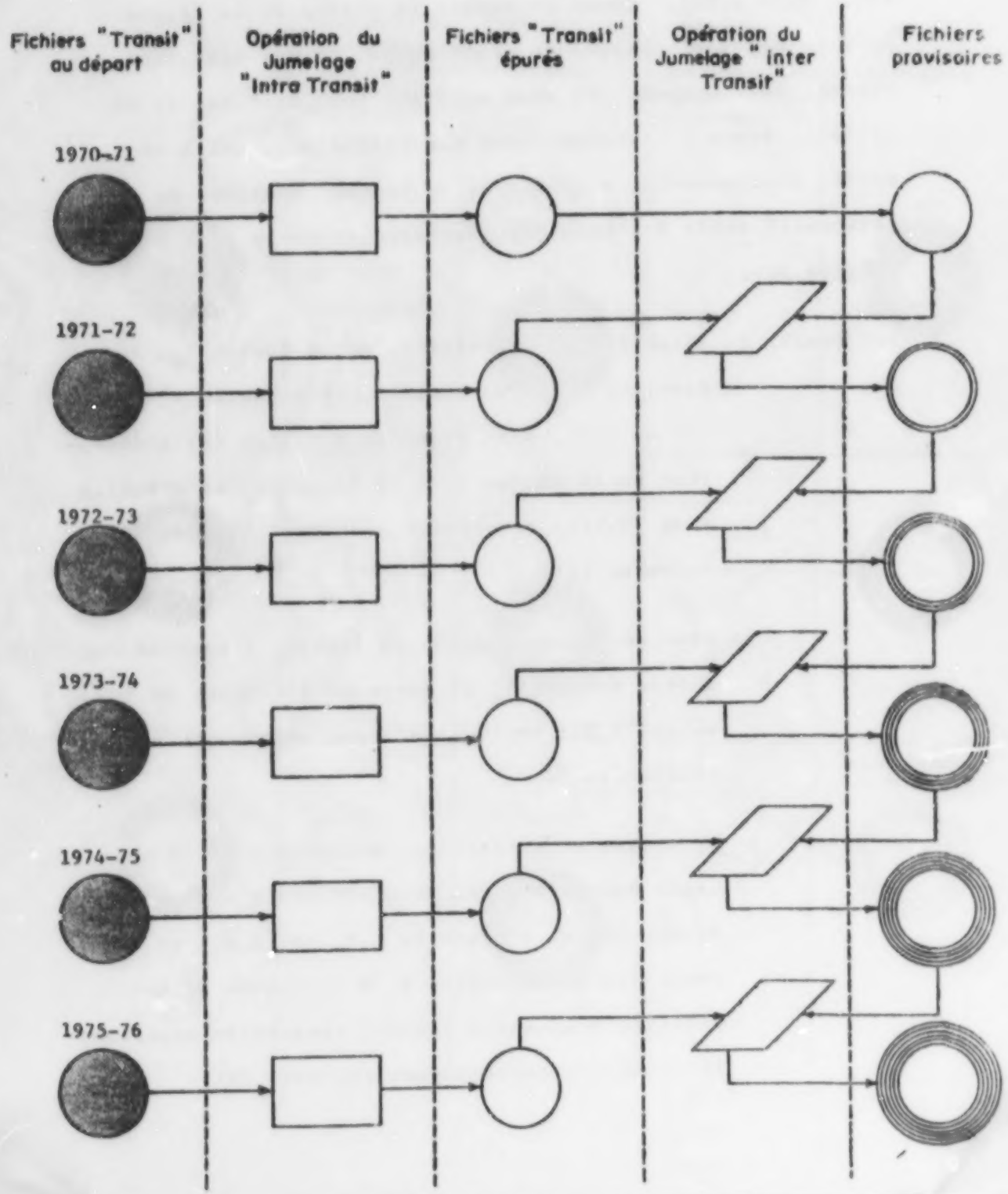
C'est donc au moyen du N.A.S.S. que s'est réalisé le passage des six fichiers "Transit" à la banque "Mobilité du Personnel". C'est-à-dire que c'est le N.A.S.S. qui a servi à la fois à trier les fichiers "Transit" par individu (jumelage intra-Transit) et à mettre en correspondance ces mêmes fichiers (jumelage inter-Transit). Quant aux trois autres éléments de jumelage (C.P., N.N. et N.P.D.), ils ont été employés uniquement pour tenter de résoudre (jumeler) les dossiers qui avaient présenté un N.A.S.S. défectueux (absent ou incomplet).

## 2.2 L'enchaînement des opérations

Dans le cours du jumelage automatique des dossiers, les deux phases d'opération décrites à la section 1 ont été combinées. L'enchaînement des opérations de tri et de mise en correspondance des fichiers "Transit" est présenté de façon schématique à la figure 1.

Rappelons que toutes ces opérations ont été faites au moyen de l'élément de jumelage "No d'Assurance Sociale - Sexe". Dans le cas des dossiers qui n'avaient pas de N.A.S.S. ou que ce dernier était incomplet, une deuxième série d'opérations a dû être mise en branle pour tenter de les jumeler au moyen des autres éléments de jumelage.

Figure 1 Schéma des opérations de montage de la Banque "Mobilité du Personnel", à partir des fichiers "Transit" annuels. Période 1970-71 à 1975-76. Jumelage sur le code No d'Assurance Sociale-Sexe (N.A.S.S.), ETAPE I



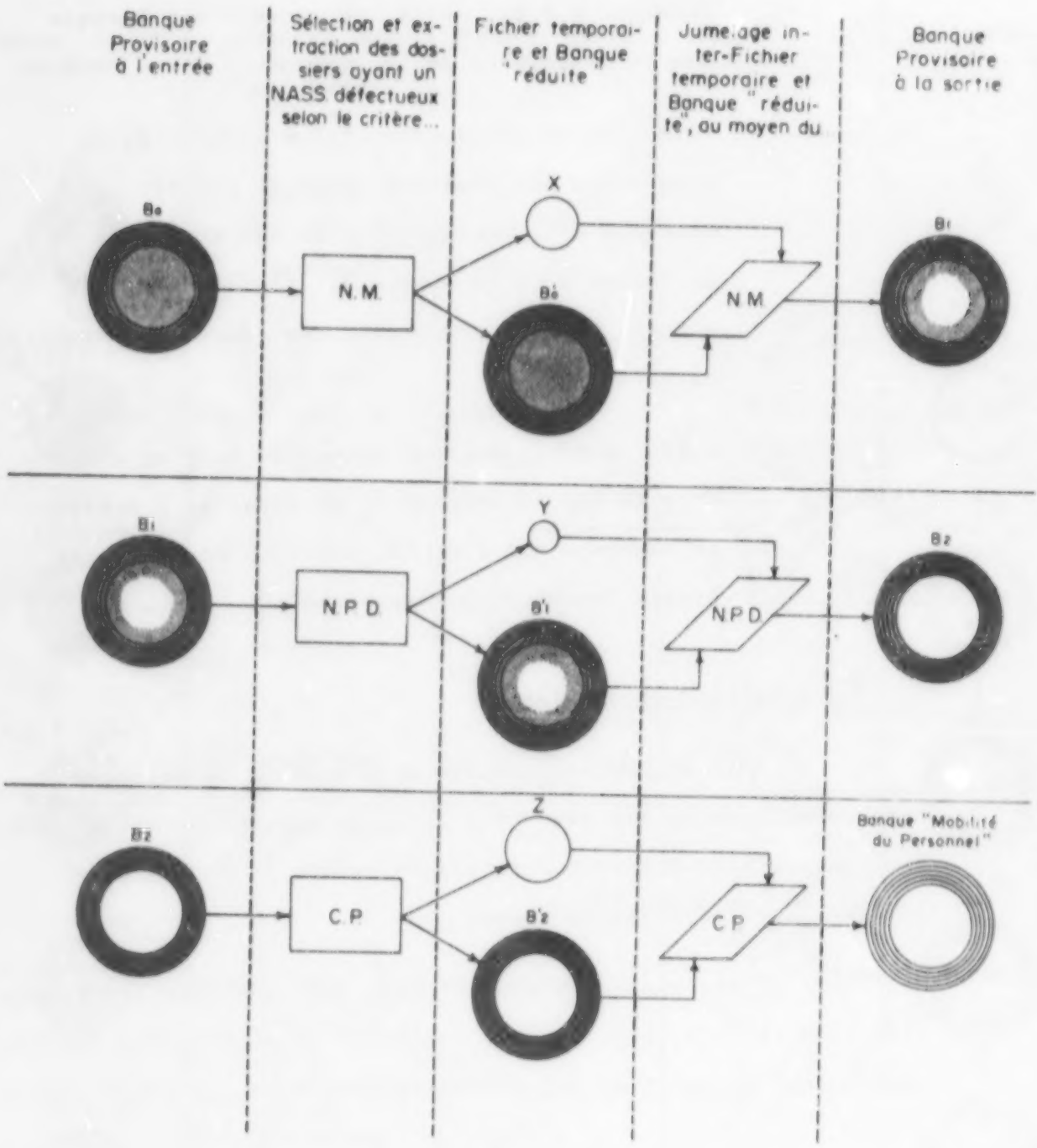
Cette nouvelle série d'opérations s'est avérée un peu plus complexe que la première série réalisée au moyen du N.A.S.S. Comme le montre le schéma de la figure 2, elle s'est développée en trois temps, chaque temps comportant deux étapes. Il nous apparaît important ici de décrire brièvement l'enchaînement des opérations, qui a démarré, précisons-le, à partir de la banque "Mobilité du Personnel" créée à l'issu des jumelages au moyen du N.A.S.S. (figure 1):

1er temps: 1- sélection et extraction, de la Banque $B_0$, des dossiers ayant un N.A.S.S. défectueux, n'ayant pas de C.P., mais ayant un N.M.: de là, réduction de la Banque $B_0$ à la Banque $B'_0$ et création d'un fichier temporaire contenant les dossiers extraits (X);

2- mise en correspondance du fichier X avec la Banque réduite $B'_0$ au moyen de l'élément de jumelage N.M.: de là création d'une première Banque provisoire ($B_1$);

2e temps: 1- sélection et extraction, maintenant de la nouvelle Banque $B_1$, des dossiers ayant un N.A.S.S. défectueux et n'ayant ni C.P., ni N.M.: de là, réduction de la Banque $B_1$ à la Banque $B'_1$ et création d'un autre fichier temporaire contenant les dossiers nouvellement extraits (Y);

Figure 2 Schéma des opérations de jumelage des dossiers ayant un N.A.S.S. défectueux (absent ou incomplet) sur la Banque "Mobilité du Personnel", ETAPE II



2- mise en correspondance du fichier Y avec la Banque réduite $B_1'$ au moyen de l'élément de jumelage N.P.D.: de là, création d'une seconde Banque provisoire ($B_2$);

3e temps: 1- sélection et extraction, cette fois-ci de la Banque $B_2$, des dossiers ayant un N.A.S.S. défectueux et ayant un C.P.: de là, réduction de la Banque $B_2$ à la Banque $B_2'$, et création d'un dernier fichier temporaire contenant les dossiers extraits (z);

2- enfin, mise en correspondance du fichier Z avec la Banque réduite $B_2'$ au moyen de l'élément de jumelage C.P.: de là, création de la Banque finale "Mobilité du Personnel".

## 2.3 Résultats du jumelage

Afin de donner une idée de l'ampleur du travail, nous avons repris, aux figures 3 et 4, le schéma des opérations des figures 1 et 2 en y inscrivant le nombre de dossiers impliqués lors des diverses étapes.

C'est ainsi que nous pouvons voir que pour la période 1970-71 à 1975-76, les fichiers "Transit" au départ (non épurés) contenaient un total de 604 173 enregistrements. Les opérations

Figure 3: Schéma des opérations de montage de la Banque "Mobilité du Personnel", à partir des fichiers "Transit" annuels. Période 1970-71 à 1975-76. Jumelage sur le code No d'Assurance Sociale-Sexe (N.A.S.S.), TAPE I. Nombre de dossiers impliqués

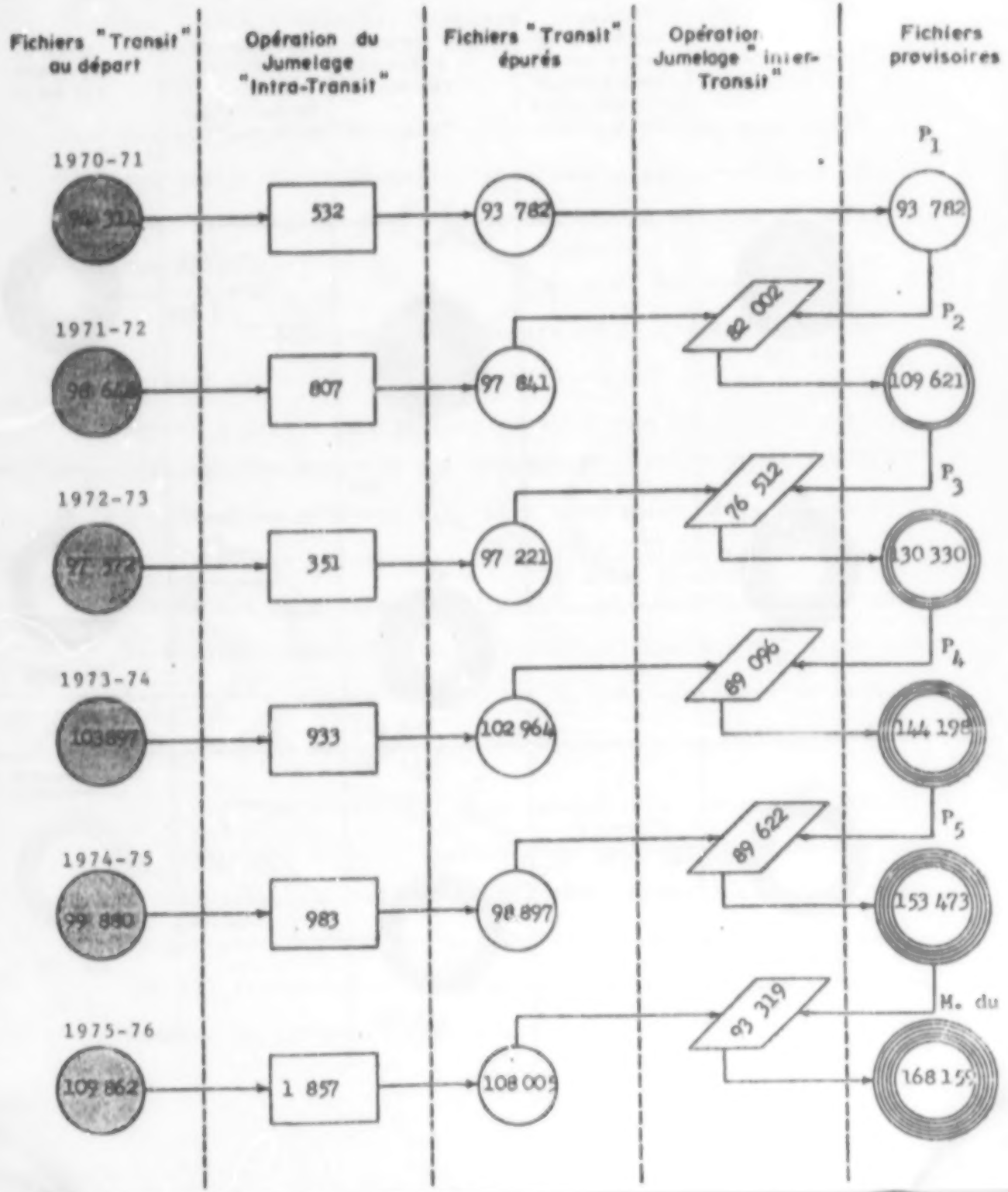
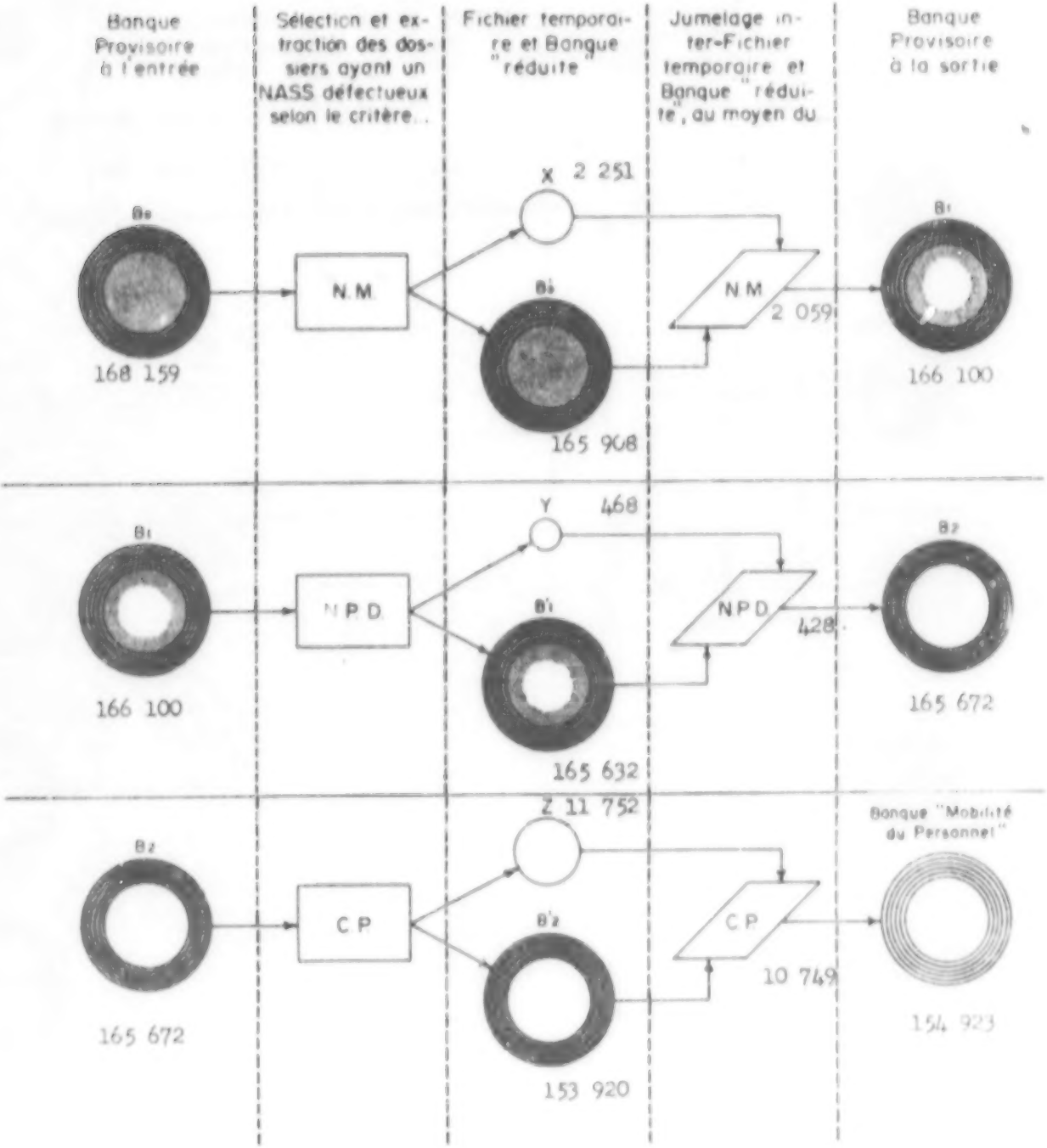


Figure 4 Schéma des opérations de jumelage des dossiers ayant un N.A.S.S. défectueux (absent ou incomplet) sur la Banque "Mobilité du Personnel", ETAPE II. Nombre de dossiers impliqués



de tri, ou de jumelage intra-Transit, ont permis d'éliminer 5 463 pseudo-individus, réduisant ainsi le nombre d'individus inscrits dans les fichiers "Transit" à 598 710.

Par ailleurs, les cinq opérations de mise en correspondance des "Transit" sur le N.A.S.S. ont permis 430 551 jumelages inter-Transit , établissant par conséquent que les 598 710 enregistrements appartenaient en réalité à 168 159 individus.

Finalement, la seconde série d'opérations concernant les enregistrements qui n'avaient pas un N.A.S.S. valide a permis 13 256 jumelages supplémentaires: 2 059 sur l'élément "N.M.", 428 sur l'élément "N.P.D." et 10 749 sur l'élément "C.P.". Il faut bien comprendre, à la figure 4, que le nombre de dossiers dans la banque provisoire à la sortie est constitué par le nombre de dossiers contenus dans la banque "réduite" plus le nombre de dossiers qui n'ont pas été jumelés lors de l'opération du jumelage entre le Fichier temporaire et la Banque "réduite".

De sorte que, tout compte fait, la banque "Mobilité du Personnel" s'est retrouvée avec un nombre de dossiers, ou d'individus, se chiffrant à 154 923. C'est-à-dire que durant la période couverte par les années scolaires 1970-71 à 1975-76, 154 923 individus ont é é enregistrés au moins une fois comme membres du personnel scolaire.

Si nous nous référons au tableau 3, nous sommes en mesure de prendre connaissance de la façon dont ces 154 923 individus ont été actifs, c'est-à-dire inscrits au fichier, pour chacune des années scolaires de la période. Nous remarquons tout d'abord que 57 322 individus furent actifs tout au long de la période. Ce chiffre représente 37,0% des individus de la banque. Egalement, nous notons que 33 378 individus (21,5%) ne furent actifs qu'une seule année. Enfin, nous pouvons calculer que 55,8% des individus peuvent être suivis à compter du début de la période (excluant la proportion de ceux qui ne sont actifs qu'en 1970-71 (4,60%). Ce chiffre de 55,8% constitue un pourcentage fort intéressant.

## 3. VALIDITE DU PROCESSUS

Mais, demandera-t-on, qu'est-ce qui garantit que deux dossiers jumelés concernent bien la même personne? Nous ne pouvions incidemment pas négliger d'apporter une réponse à une question aussi cruciale.

Pour contrôler la validité du processus de jumelage, nous avons créé deux variables spéciales:

1) le code de résolution

2) le code d'authenticité

TABLEAU 3: Etat de l'activité des individus de la Banque "Mobilité du Personnel" pour les six années scolaires de la période 1970-71 à 1975-76 (activité étant synonyme de "inscription au fichier")

| Années scolaires | | | | | | Nombre d'individus | % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1970-71 | 1971-72 | 1972-73 | 1973-74 | 1974-75 | 1975-76 | | |
| | | | | | X | 14 387 | 9,29 |
| | | | | X | | 2 705 | 1,75 |
| | | | | X | X | 6 210 | 4,01 |
| | | | X | | | 4 189 | 2,70 |
| | | | X | | X | 880 | 0,57 |
| | | | X | X | | 1 634 | 1,05 |
| | | | X | X | X | 5 887 | 3,80 |
| | | X | | | | 2 281 | 1,47 |
| | | X | | | X | 205 | 0,13 |
| | | X | | X | | 91 | 0,06 |
| | | X | | X | X | 264 | 0,17 |
| | | X | X | | | 1 237 | 0,80 |
| | | X | X | | X | 394 | 0,25 |
| | | X | X | X | | 716 | 0,46 |
| | | X | X | X | X | 5 569 | 3,59 |
| | X | | | | | 2 684 | 1,73 |
| | X | | | | X | 190 | 0,12 |
| | X | | | X | | 39 | 0,03 |
| | X | | | X | X | 231 | 0,15 |
| | X | | X | | | 155 | 0,10 |
| | X | | X | | X | 50 | 0,03 |
| | X | | X | X | | 81 | 0,05 |
| | X | | X | X | X | 429 | 0,28 |
| | X | X | | | | 1 107 | 0,72 |
| | X | X | | | X | 148 | 0,10 |
| | X | X | | X | | 61 | 0,04 |
| | X | X | | X | X | 200 | 0,13 |
| | X | X | X | | | 1 023 | 0,66 |
| | X | X | X | | X | 361 | 0,23 |
| | X | X | X | X | | 746 | 0,48 |
| | X | X | X | X | X | 7 003 | 4,52 |
| X(1) | | | | | | 7 132 | 4,60 |
| X | | | | | X | 332 | 0,21 |
| X | | | | X | | 80 | 0,05 |
| X | | | | X | X | 368 | 0,24 |
| X | | | X | | | 207 | 0,13 |
| X | | | X | | X | 62 | 0,04 |
| X | | | X | X | | 96 | 0,06 |
| X | | | X | X | X | 445 | 0,29 |
| X | | X | | | | 229 | 0,15 |
| X | | X | | | X | 44 | 0,03 |
| X | | X | | X | | 11 | 0,01 |
| X | | X | | X | X | 56 | 0,04 |
| X | | X | X | | | 184 | 0,12 |
| X | | X | X | | X | 63 | 0,04 |

(1) le "X" indique que les individus étaient actifs (inscrits au fichier) pour l'année en question.

TABLEAU 3 : Etat de l'activité des individus de la Banque "Mobilité du Personnel" pour les six années scolaires de la période 1970-71 à 1975-76 (activité étant synonyme de "inscription au fichier")
(fin)

| Années scolaires | | | | | | Nombre d'individus | % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1970-71 | 1971-72 | 1972-73 | 1973-74 | 1974-75 | 1975-76 | | |
| X(1) | | X | X | X | | 152 | 0,10 |
| X | | X | X | X | X | 1 160 | 0,75 |
| X | X | | | | | 5 773 | 3,73 |
| X | X | | | | X | 445 | 0,29 |
| X | X | | | X | | 110 | 0,07 |
| X | X | | | X | X | 749 | 0,48 |
| X | X | | X | | | 391 | 0,26 |
| X | X | | X | | X | 161 | 0,10 |
| X | X | | X | X | | 200 | 0,13 |
| X | X | | X | X | X | 1 438 | 0,93 |
| X | X | X | | | | 4 219 | 2,72 |
| X | X | X | | | X | 599 | 0,39 |
| X | X | X | | X | | 178 | 0,11 |
| X | X | X | | X | X | 852 | 0,55 |
| X | X | X | X | | | 5 474 | 3,53 |
| X | X | X | X | | X | 1 452 | 0,94 |
| X | X | X | X | X | | 3 784 | 2,44 |
| X | X | X | X | X | X | 57 323 | 37.00 |
| | | | | | | 154 923 | 100,00 |

(1) le "X" indique que les individus étaient actifs (inscrits au fichier) pour l'année en question

### 3.1 Le code de résolution

Le code de résolution nous permet de savoir exactement de quelle façon chacun des 154 923 dossiers de la banque a été traité au cours de l'opération de jumelage automatique des dossiers.

C'est ainsi que, grâce à cette variable, nous sommes en mesure d'affirmer que 71,2% des dossiers de la banque ont été jumelés au moyen du seul élément "N.A.S.S.", que 0,36% l'ont été au moyen du seul élément "C.P.", 0,19% au moyen du seul élément "N.M." et, enfin, 0,04% au moyen du seul élément "N.P.D." (voir tableau 4).

En outre, nous relevons que 21,21% des dossiers n'ont fait l'objet d'aucun jumelage. C'est donc dire que nous avons 32 855 individus qui n'ont été actifs qu'une seule année et qui, en plus, ne possédaient alors qu'un seul enregistrement à leur nom — sinon ils auraient été impliqués dans une opération de jumelage "intra-Transit" .

Nous remarquons aussi que 6,10% des dossiers ont requis les deux éléments "N.A.S.S." et "C.P.". Pour la presque totalité de ces dossiers, le C.P. a servi à faire le lien au niveau de l'année 1972-73. C'est cette année-là, en effet, qu'a été créé le code permanent. Le S.I.M.E.Q. lui a alors

accordé, un peu aux dépens du N.A.S.S., la priorité au niveau des tests de cohérence et de validité. Il en est donc résulté que plusieurs dossiers se sont retrouvés avec un N.A.S.S. défectueux. Pour les années suivantes, la situation revint cependant à la normale et le N.A.S.S. reprit son "autorité".

TABLEAU 4 : Statistiques sur l'utilisation des éléments de jumelage concernant les dossiers de la Banque "Mobilité du Personnel", au cours des opérations de jumelage automatique des dossiers

| ELEMENTS DE MONTAGE | | | | Nombre de dossiers | % |
|---|---|---|---|---|---|
| N.A.S.S.(1) | C.P. | N.M. | N.P.D. | | |
| | | | X(2) | 32 655 | 21,21 |
| | | | | 69 | 0,04 |
| | | X | | 286 | 0,19 |
| | | X | X | 18 | 0,01 |
| | X | | | 559 | 0,36 |
| | X | | X | 7 | 0,00 |
| | X | X | | 21 | 0,02 |
| | X | X | X | 2 | 0,00 |
| X | | | | 110 304 | 71,20 |
| X | | | X | 239 | 0,15 |
| X | | X | | 912 | 0,59 |
| X | | X | X | 70 | 0,05 |
| X | X | | | 9 456 | 6,10 |
| X | X | | X | 17 | 0,01 |
| X | X | X | | 104 | 0,07 |
| X | X | X | X | 4 | 0,00 |
| | | | | 154 923 | 100,00 |

(1) N.A.S.S.: "Numéro d'Assurance Sociale - Sexe"
C.P.: Code Permanent
N.M.: Numéro Matricule
N.P.D.: "Nom - Prénom - Date de naissance"

(2) Le "X" indique que l'élément en question a été utilisé.

Enfin, nous pouvons calculer que 4 dossiers ont requis les quatre éléments de jumelage, que 193 dossiers en ont nécessité trois (0,12%) et que 10 653 dossiers en ont nécessité deux (6,88%).

### 3.2 Le code d'authenticité

Ce code nous permet d'évaluer la fiabilité du processus de jumelage, et ce,pour chaque individu (dossier) de la banque. Trois valeurs sont possibles:

- "blanc" (Ø): jumelage inexistant
- 1 : jumelage fiable
- 2 : jumelage douteux

La première valeur (Ø) signale que le dossier en question n'a jamais fait l'objet d'un jumelage quelconque, ni "intra", ni "inter" Transit . Ce sont ici nos 32 885 dossiers de la première ligne du tableau 4.

La valeur "1" signifie que, à chaque étape du jumelage au moyen du N.A.S.S., les dossiers jumelés avaient, dans tous les cas, des C.P. identiques. Nous avons donc émis l'hypothèse que si deux dossiers avaient les mêmes N.A.S.S. et les mêmes C.P., ils concernaient la même personne.

La valeur "2", elle, fait état de deux situations possibles:

situation 1: à un moment donné, dans le cours du jumelage au moyen du N.A.S.S., le dossier en question a été jumelé avec un autre dossier alors que leurs C.P. n'étaient pas identiques;

situation 2: le dossier a été jumelé au moyen d'un élément de jumelage autre que le N.A.S.S., soit au moyen du C.P., soit au moyen du N.M. ou du N.P.D.

La distribution des dossiers entre ces différentes valeurs possibles se présente comme suit:

| Valeur possible | Nombre de dossiers | % |
|---|---|---|
| 0 | 32 855 | 21,21 |
| 1 | 102 657 | 66,26 |
| 2 situation 1 | 6 175 | 3,99 |
| situation 2 | 13 236 | 8,54 |
| | 154 923 | 100,00 |

En ce qui concerne les jumelages douteux, il faut bien voir que ce ne sont pas nécessairement de mauvais jumelages. Par exemple, pour ceux faits au moyen du N.A.S.S., il s'agissait qu'il y eût une inversion entre le jour et le mois

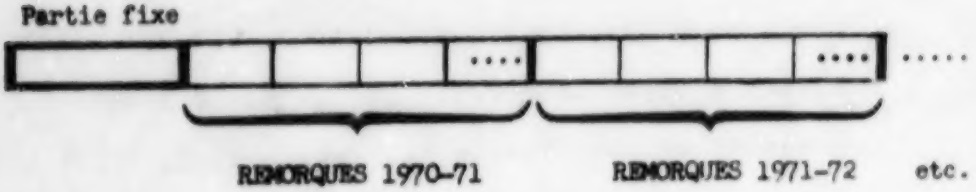
de naissance (10/12/47 et 12/10/47) ou une différence dans le prénom (ex.: Berthe et Sr. Berthe) pour que les C.P. fussent différents et que le code d'authenticité devint "2". Quant aux jumelages faits au moyen du C.P., au moyen du N.M. et du N.P.D., ils étaient automatiquement classés "2". Aussi nous est-il apparu plus juste d'examiner un peu plus à fond les dossiers de code d'authenticité "2".

Pour ce faire, nous avons fait écrire, pour chaque jumelage douteux, le N.A.S.S., le C.P., le nom, le prénom, le N.M. et la date de naissance des deux individus jumelés. Et même, dans certains cas, nous avons fait sortir le dossier complet des individus jumelés. C'est ainsi que nous avons pu établir que 98% des dossiers de code d'authenticité "2" devraient, tout compte fait, avoir la valeur "1"; en fait 2% seulement des 19 411 dossiers de code d'authenticité "2" ont fait l'objet d'un doute impossible à dissiper. Si on calcule que 2% de cas douteux représentent 0,25% du total des dossiers de la banque, il faut donc se réjouir du résultat et reconnaître que nous disposons là d'un fichier de travail grandement fiable.

## 4. UNE BANQUE CREEE EN FONCTION DE L'INDIVIDU

La puissance de notre banque "Mobilité du Personnel" vient donc essentiellement du fait que tout est ramené en fonction de l'individu, et ce, dans le champ d'une vision continue des choses tout au long de la période 1970-71 à 1975-76.

Au lieu de traiter 604 173 dossiers durant les six années de la période, la banque en traite seulement 154 923 qui appartiennent tous à des individus différents. Les individus possèdent donc chacun un seul dossier où toute l'information est consignée. D'ailleurs, la structure même de la banque a été pensée dans ce sens. En voici une illustration.




On a tout d'abord une partie fixe établissant l'identité de l'individu, puis une série de "remorques" contenant l'information annuelle pour chacune des années.

Il n'est pas besoin de nous étendre longuement sur les multiples avantages qu'un tel fichier représente. Soulignons, entre autres, qu'il élimine tous les cas de "double" (un individu enregistré deux fois une même année). D'autre part, la structure du fichier permet de contrôler presque parfaitement le phénomène des faux mouvements, puisque les données relatives à une année donnée peuvent être comparées à celles des années antérieures ou postérieures. En outre, c'est un fichier qui se manie très bien, vu que toute l'information est standardisée pour les six ans de la période.

Il y a donc un pas énorme entre les fichiers de base "Personnel-Maître", miroirs de situations du moment, et cette banque de données qui éclaire une tranche d'histoire, si petite soit-elle. Avec cette possiblité de suivre les membres du personnel scolaire individu par individu, des horizons nouveaux s'ouvrent donc sur la mobilité de ces gens, horizons que nous allons explorer sans plus tarder.

## CHAPITRE III

## NOTES METHODOLOGIQUES

Avant de plonger dans le vif du sujet, il nous apparaît primordial d'apporter un certain nombre de précisions d'ordre méthodologique. Nos considérations portent sur trois points principaux:

- la définition de la population enseignante;
- la composition des cohortes;
- la mesure de la mobilité.

### 1. DÉFINITION DE LA POPULATION ENSEIGNANTE

Comme nous l'avons signalé au chapitre premier, pour les quatre premières années de la période, soit 1970-71 à 1973-74, l'enseignant devait répondre sur un formulaire qui servait également à l'enregistrement des non-enseignants. Devant cette disposition du formulaire individuel, il nous a donc fallu, pour en arriver à déterminer si un individu devait être déclaré enseignant ou non, aller explorer le bloc "6" du formulaire consacré à la description de la tâche de l'individu.

## 1.1 Catégorisation du personnel

Selon les directives apparaissant à l'endos du formulaire, l'individu devait remplir une ligne pour chaque facteur modifiant sa tâche, tel: changement d'institution, de fonction particulière, de degré ou de niveau d'enseignement, de matière enseignée, etc. C'est donc dire qu'une personne qui enseignait les mathématiques en Secondaire I et en Secondaire II et qui coordonnait l'enseignement des mathématiques au secondaire en plus, devait déclarer trois fonctions. Cette situation appelle donc une certaine prudence dans ce que nous pourrions appeler la catégorisation du personnel, d'autant plus que nous savons (cf. tableau 5) que nous avons en moyenne à chaque année 18 193 enregistrements qui contiennent deux fonctions, 9 730 enregistrements qui en contiennent trois, 4 880 qui en contiennent quatre, 2 120 qui en contiennent cinq et, enfin, 1 394 qui en contiennent six et plus.

Pour être en mesure de repérer correctement tous les enseignants, nous avons d'abord associé à chacune des fonctions décrites un code de "catégorie de

Tableau 5 Statistiques sur le nombre de fonctions contenues sur les enregistrements des membres du personnel scolaire au bloc "tâche". Fichiers "Transit" annuels. Années scolaires 1970-71 à 1975-76.

| Nombre de Fonctions | ANNEES SCOLAIRES | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1970-71 | 1971-72 | 1972-73 | 1973-74 | 1974-75 | 1975-76 |
| 0 | 59 | 997 | 8 | 41 | 1 438 | 4 667 |
| 1 | 60 217 | 63 775 | 62 600 | 64 831 | 58 577 | 64 869 |
| 2 | 17 370 | 18 274 | 19 028 | 18 890 | 17 488 | 18 107 |
| 3 | 8 913 | 8 625 | 8 805 | 10 748 | 11 588 | 11 667 |
| 4 | 4 358 | 4 208 | 4 339 | 5 418 | 6 077 | 5 718 |
| 5 | 1 870 | 1 724 | 1 811 | 2 487 | 2 806 | 2 804 |
| 6+ | 1 527 | 1 045 | 981 | 1 482 | 1 936 | 2 030 |
| Total | 94 314 | 98 648 | 97 572 | 103 897 | 99 880 | 109 862 |

personnels". Les valeurs possibles de ce code sont les suivantes:

| Valeurs possibles | Catégorie de personnels |
|---|---|
| 1 | Enseignant (régulier) |
| 2 | Enseignant aux adultes |
| 3 | Cadre et Hors-Cadre |
| 4 | Principaux et Principaux adjoints |
| 5 | Professionnel |
| 6 | Personnel de gérance |

Puis, nous avons retenu tous les enregistrements dont au moins une des fonctions avait le code de catégorie de personnels égale à "1" (catégorie de personnels qui nous intéresse). De là, nous avons distingué deux types d'enseignants:

a) les enseignants ayant des fonctions uniquement d'enseignant: les enseignants "purs" (réguliers);

b) les enseignants ayant <u>en plus</u> des fonctions de non-enseignants: les enseignants "mixtes" (réguliers).

Dans le cadre de notre étude, nous n'avons retenu que les enseignants "purs". Deux raisons expliquent ce choix: a) ce groupe d'enseignants représente 98% environ du total des enseignants et b) en éliminant les enseignants "mixtes", nous obtenons une plus grande homogénéité du groupe, car il est fort raisonnable de penser que la mobilité des enseignants qui ont déjà le pied dans la porte d'un autre corps d'emploi est différente de celle des enseignants qui se consacrent entièrement à l'enseignement.

### 1.2 <u>Le statut d'emploi</u>

Le formulaire individuel s'adresse à toute personne qui appartient au personnel scolaire, peu importe

que cette dernière travaille à temps plein, à temps partiel ou bien encore à la leçon; qu'elle soit régulière ou occasionnelle; enfin, qu'elle soit suppléante ou non suppléante.

Cette disposition implique donc qu'un enseignant peut connaître en même temps trois statuts d'emploi:

a) Statut-1: temps plein ou temps partiel ou à la leçon;

b) Statut-2: régulier ou occasionnel;

c) Statut-3: non suppléant ou suppléant.

A ce niveau, la seule restriction que nous avons faite porte sur le statut-1. En effet, nous avons rejeté les enseignants à temps partiel ainsi que ceux engagés à la leçon, pour ne considérer que les enseignants travaillant à temps plein. Comme on peut le constater au tableau 6, cette décision entraîne l'élimination d'un pourcentage relativement peu élevé d'enseignants: en incluant les cas indéterminés, il ne dépasse pas 3,9%.

Cette décision s'explique principalement par notre désir de respecter une certaine uniformité avec les diverses études réalisées sur le personnel enseignant,

Tableau 6 Répartition procentuelle des enseignants des commissions scolaires du Québec selon le statut -1 d'emploi. Années scolaires 1970-71 à 1975-76.

| ANNEES SCOLAIRES | Statut -1 d'emploi | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | temps plein | temps partiel | A LA LECON | INDET. | TOTAL |
| 1970-71 | 96,7 | 2,6 | 0,4 | 0,3 | 100,0 |
| 1971-72 | 96,3 | 2,7 | 0,6 | 0,4 | 100,0 |
| 1972-73 | 96,6 | 2,5 | 0,5 | 0,4 | 100,0 |
| 1973-74 | 96,6 | 2,7 | 0,6 | 0,1 | 100,0 |
| 1974-75 | 96,3 | 2,9 | 0,7 | 0,1 | 100,0 |
| 1975-76 | 96,1 | 2,8 | 0,6 | 0,5 | 100,0 |

lesquelles distinguent habituellement les enseignants selon qu'ils sont engagés à temps plein ou à temps partiel, sans autre spécification. Encore ici, évidemment, joue l'argument d'un comportement différentiel entre les enseignants qui sont embarqués de "plein pied" dans l'enseignement et ceux qui ne le sont que partiellement.

## 1.3 Cas des organismes manquants

Nous avons signalé au chapitre I qu'un certain nombre d'enseignants étaient absents du fichier à chaque année en raison, entre autres, du fait que quelques commissions scolaires ne retournaient pas toujours leurs formulaires individuels au Ministère. Il est évident que cette situation risque de créer de la distorsion dans l'étude suivie des enseignants qui travaillent précisément pour ces organismes "contestataires". Aussi, avons-nous décidé d'éliminer purement et simplement ces organismes de notre étude.

Cette disposition n'entraîne pas cependant une situation tragique, puisque seulement trois commissions scolaires ont été retranchées du groupe des 250 commissions scolaires environ. Ce sont le Bureau des écoles protestantes du Grand Montréal (B.E.P.G.M.), la commission scolaire de Tilly et la commission scolaire du Nouveau-Québec. Ces trois organismes accueillent environ 5% du total des enseignants. Signalons seulement, à titre de curiosité, que si nous avions distingué entre les enseignants oeuvrant pour les commissions scolaires catholiques et ceux travaillant pour les commissions scolaires protestantes, la situation aurait été un peu plus gênante,

puisque le B.E.P.G.M. reçoit 41% du total des enseignants des écoles protestantes.

## 2. COMPOSITION DES COHORTES

Le fichier "Mobilité du Personnel", comme nous venons de le voir au chapitre II , nous donne la possibilité de découper un nombre quasi illimité de cohortes.[1] Cette infinité de possibilités, on le conçoit aisément, est plus théorique que pratique, puisque notre objectif en fin de compte est de mettre en relief le comportement plutôt général des enseignants des commissions scolaires du Québec en matière de délaissement de la profession d'enseignant.

Déjà, avec les choix opérés au niveau de la définition de la population (concernant la catégorisation du personnel, le statut d'emploi et le cas des organismes manquants), nous nous sommes contraint à ne retenir qu'environ 90% du total des enseignants, et ce, peu importe les critères de sélection.

D'un autre côté, étant donné que l'année scolaire 1970-71 est la première année du fichier,

---

[1] Voir note 1, page 10.

nous avons décidé de considérer uniquement les enseignants qui étaient présents dans le fichier cette année-là. Cette disposition nous garantit ainsi la possibilité de suivre les individus sur un nombre maximum d'années, soit cinq (1971-72 à 1975-76).

Enfin, les enseignants ont été répartis suivant le sexe. C'est donc dire que nous avons, d'une part la "cohorte"[1] des enseignants du sexe masculin, et d'autre part la "cohorte"[1] des enseignants du sexe féminin.

Bref, en résumé, nous pouvons établir que nous allons étudier le comportement des enseignants face au risque départ à partir de l'expérience de deux "cohortes"[1] d'enseignants, dont les membres ont quatre points en commun, à savoir:

a) ils sont présents au fichier en 1970-71, c'est-à-dire au 30 septembre 1970;

b) ils exercent des fonctions uniquement d'enseignant régulier ;

c) ils appartiennent au même réseau d'enseignement en 1970-71, le réseau public des commissions scolaires;

d) ils ont le même statut d'emploi: temps plein;

et dont les membres se distinguent quant au sexe.

---

[1] Voir note 1, page 10.

## 3. MESURE DE L'INTENSITE DES DEPARTS

En présence donc de deux groupes d'enseignants différents en 1970-71 — et même trois, si on considère que les enseignants masculins et féminins (sexes réunis) en forment un — notre objectif est de voir de quelle façon ces individus quittent la cohorte au cours des cinq années qui suivent (1971-72 à 1975-76) et, bien entendu, de mesurer l'intensité du phénomène.

Apportons tout d'abord quelques précisions concernant les modalités de départ. Nous élaborerons par la suite sur les indices proprement dits de mobilité.

### 3.1 Les modalités de départ

Un individu qui appartient à une cohorte donnée court le risque de quitter la cohorte, c'est-à-dire de constituer un départ, de deux façons:

a) soit que l'individu délaisse le milieu de l'enseignement;

b) soit que l'individu, tout en demeurant dans le milieu de l'enseignement, change de situation professionnelle.

Dans le premier cas, l'individu ne se retrouve plus présent au fichier; nous parlons alors d'abandon. Dans le second cas, l'individu demeure toujours présent au fichier, mais n'appartient plus au corps enseignant, c'est-à-dire, suivant nos critères, qu'il n'est plus catégorisé enseignant. Dans ce cas, nous parlons de mutation.

D'où, si nous notons les abandons "A", les mutations "M" et le total des départs "D", nous avons la relation suivante:

$$D = A + M$$

## 3.2 Les indices de mobilité

### 3.2.1 Années scolaires et périodes de départ

Notre étude couvre les années scolaires 1970-71 à 1975-76. Lorsqu'on parle en termes d'année scolaire, on fait référence constamment à deux millésimes, car l'année scolaire débute le 1er septembre d'un millésime donné et se termine le 30 juin du millésime suivant.

Toutefois, pour plus de commodité, nous utiliserons un seul millésime pour définir une année scolaire

particulière, en l'occurence celui correspondant au millésime où se situe le début de l'année scolaire. Ainsi, pour l'année scolaire 1970-71 nous parlerons de l'année scolaire 1970; pour l'année scolaire 1971-72 nous parlerons de l'année scolaire 1971; et ainsi de suite.

En outre, pour faire référence à la période au cours de laquelle intervient un départ, nous utiliserons la forme "t/t+1". Ainsi, pour situer un départ qui a lieu entre le 30 septembre 1970 et le 30 septembre 1971, nous parlerons d'un départ intervenu au cours de la période 1970/71. D'où, correspondant aux six années scolaires 1970, 1971, 1972, 1973, 1974 et 1975, nous aurons les cinq périodes de départ 1970/71, 1971/72, 1972/73, 1973/74 et 1974/75.

### 3.2.2 Le quotient de départ

Pour mesurer l'intensité de la mobilité des enseignants, nous avons élaboré trois indices principaux:

a) le quotient global de départ: $q_t$

b) le quotient de départ par abandon: $q_t^A$

c) le quotient de départ par mutation: $q_t^M$

Leur définition apparaît comme suit:

$$q_t = \frac{D(t,\ t+1)}{N_t}$$

$$q_t^A = \frac{A\ (t,\ t+1)}{N_t - \frac{M(t,\ t+1)}{2}}$$ [1]

$$q_t^M = \frac{M(t,\ t+1)}{N_t - \frac{A(t,\ t+1)}{2}}$$

où:

t = la durée écoulée depuis le 30 septembre 1970 (en année)

$N_t$ = le nombre de survivants au 30 septembre de la durée "t"

D(t, t+1) = le nombre de départs total entre la durée "t" et la durée "t+1"

A(t, t+1) = le nombre de départs par abandon entre la durée "t" et la durée "t+1"

M(t, t+1) = le nombre de départs par mutation entre la durée "t" et la durée "t+1"

---

[1] Les définitions de $q_t^A$ et de $q_t^M$ supposent que les phénomènes abandon et mutation sont indépendants. Cette hypothèse est sans doute contestable; elle n'est là que pour simplifier les calculs, encore qu'elle n'est sûrement pas complètement fausse.

Ces définitions nous amènent à deux remarques. Tout d'abord, les quotients de départ selon la cause que nous calculons sont des quotients bruts, puisqu'ils tiennent compte de l'événement perturbateur, qui est ici l'autre cause de départ. Ensuite, la définition de ces quotients découle de la formulation adoptée par R. Pressat[1] pour mesurer le risque nuptialité des célibataires en l'absence de mortalité, et le risque mortalité des célibataires en l'absence de nuptialité; nous y référons les intéressés pour de plus amples détails.

Il s'ensuit donc que notre définition du quotient est celle du quotient des tables au sens strict, c'est-à-dire de cet indice qui doit faire apparaître l'intensité du phénomène des départs pour une cause donnée à l'état pur.

---

[1] Roland Pressat, L'Analyse démographique, P.U.F., Paris, 1973, 3e édition, pp. 48 à 58.

# CHAPITRE IV

## INTENSITE DES PREMIERS DEPARTS

## Chapitre IV

## INTENSITE DES PREMIERS DEPARTS

Avec ce chapitre, nous en arrivons à la présentation proprement dite des résultats. Il faut souligner cependant que nous ne nous restreignons pas exclusivement à mettre en relief la dimension quantitative. En effet, nous introduisons au besoin un certain nombre de notes ou de remarques sur les problèmes rencontrés et les hypothèses de travail que nous avons retenues.

Le fait d'examiner la mobilité des enseignants à travers la lunette de l'analyse longitudinale, c'est-à-dire de l'analyse suivie des individus, introduit dans notre champ de vision un aspect nouveau du phénomène des départs, soit celui de ce que nous pourrions appeler les départs temporaires. Cette dimension, qui n'apparaît pas à travers une étude transversale, implique une approche un peu différente qui doit tenir compte précisément de ce phénomène d'interruption.

C'est ainsi qu'il nous est apparu indispensable de procéder en deux temps. D'abord, ce qui fait l'objet de ce chapitre, nous abordons la question des

premiers départs, tant en raison de la cause abandon que de la cause mutation. Puis, dans le chapitre suivant, nous examinons de quelle façon ces gens qui ont quitté l'enseignement reviennent à plus ou moins brève échéance, soit à titre d'enseignants , soit à titre de non-enseignants.

## 1- NOTE PRELIMINAIRE

Une remarque s'impose tout de suite en ce qui concerne les départs par mutation.

Pour qu'un enseignant subisse le phénomène de mutation, il devait répondre à deux conditions: a) être présent au fichier, b) mais ne plus appartenir à la catégorie des enseignants. Or il nous est apparu qu'une très forte proportion des départs par mutation à chaque période (environ 70%) était due au fait que les individus étaient indéterminés quant à leur code de catégorie de personnel. C'est donc dire, en d'autres mots, que sur le groupe des enseignants à la durée "t" qui étaient déclarés départs par mutation entre "t" et "t+1", près des trois quarts l'étaient faute d'information à la durée "t+1".

Il nous a donc fallu reprendre un à un tous les dossiers des individus problématiques pour apporter les ajustements nécessaires. Le fruit de ce travail apparaît aux tableaux A.1 à A.3 en annexe. Nous y relevons notamment qu'environ 70% des cas indéterminés représentent des faux départs et que seulement 2,6% environ sont de véritables départs par mutation. Précisons que le 70% de faux départs correspond à peu de choses près au nombre d'enseignants en congé, avec ou sans rémunération.

## 2- LES PREMIERS DEPARTS

Suite à ce travail de correction, nous avons construit trois tables des premiers départs pour les enseignants en fonction au 30 septembre 1970: une pour les enseignants sexes réunis, une pour les enseignants masculins et une troisième pour les enseignants féminins. Voyons-en les principales caractéristiques.

### 2.1 Vue d'ensemble

#### 2.1.1 Importance des premiers départs

Le tableau 7 révèle que parmi les 64 544 enseignants retenus en 1970, 42 339 se sont retrouvés en 1975

Tableau 7 Table des premiers départs pour les enseignants[1] des commissions scolaires du Québec en fonction au 30 septembre 1970
Sexes réunis

| Durée écoulée depuis le 70-09-30 t | $N_t$ | A(t,t+1) | M(t,t+1) | D(t,t+1) | $q_t^{a(2)}$ | $q_t^{m(2)}$ | $q_t$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 an | 64 544 | 6 008 | 691 | 6 699 | .09359 | .01123 | .10379 |
| 1 an | 57 845 | 4 746 | 655 | 5 401 | .08251 | .01181 | .09331 |
| 2 ans | 52 444 | 3 405 | 602 | 4 007 | .06530 | .01186 | .07641 |
| 3 ans | 48 437 | 2 951 | 549 | 3 500 | .06127 | .01169 | .07226 |
| 4 ans | 44 937 | 2 181 | 417 | 2 598 | .04876 | .00951 | .05781 |
| 5 ans | 42 339 | | | | | | |

Source: Fichier "Mobilité du Personnel", Service de la Démographie scolaire, D.E.E., M.E.Q.

(1) à temps plein et remplissant des fonctions uniquement d'enseignant

(2) quotient brut (voir définition page 65 )

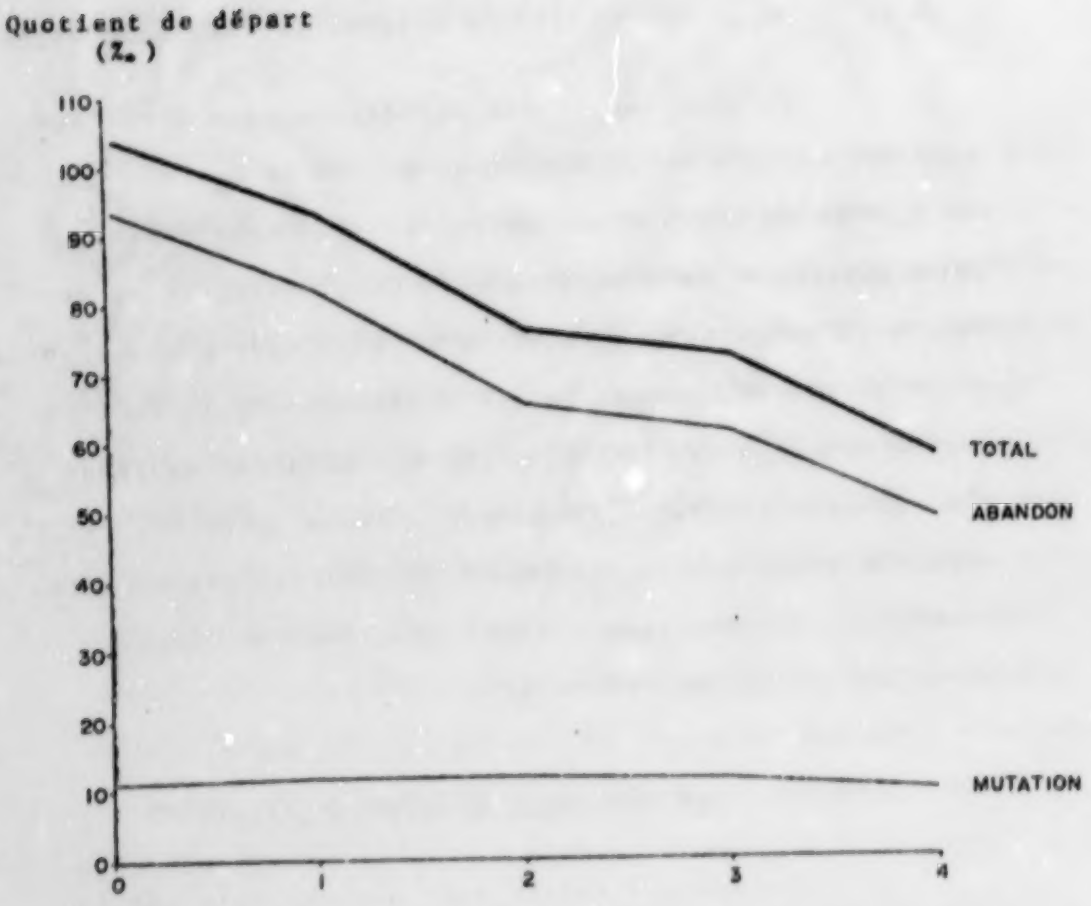
sans avoir quitté l'enseignement. C'est donc dire que sur 5 ans, nos enseignants d'origine ont survécu au risque global de départ avec une probabilité de 65,6%. Il s'ensuit ainsi que l'intensité des départs entre le 30 septembre 1970 et le 30 septembre 1975 a atteint la valeur de 34,4%.

En cinq ans, notre population initiale s'est donc vue réduire de 22 205 membres. De ce nombre, 2 914 ont quitté en vertu d'une mutation, soit pour passer comme membres de la direction, soit pour enseigner au secteur de l'éducation aux adultes , soit pour occuper un poste de professionnel; ce qui représente 13,1% de l'ensemble des départs. D'où, 86,9% des départs résultent d'un abandon (retraite, démission, décès, etc...). Il apparaît ainsi que le phénomène des départs par mutation revendique une importance quand même limitée dans le phénomène global des départs.

### 2.1.2 Les quotients de premier départ

La figure 5 laisse voir par ailleurs que les quotients de départ par abandon et de départ par mutation connaissent une évolution passablement différente. Le quotient de départ par abandon enregistre pour sa part

Figure 5 Quotient de départ pour les enseignants des commissions scolaires en fonction au 30 septembre 1970. Départ par abandon et départ par mutation. Sexes réunis




Source: tableau 7
[1] du Québec

une baisse spectaculaire de 47,9% en cinq ans, passant de 93,6 à 48,8 pour mille. Par contre, le quotient de départ par mutation jouit d'une certaine stabilité, quoiqu'il connaisse une légère hausse jusqu'à la durée "2" et une légère baisse par la suite.

Ces deux évolutions semblent répondre à une certaine logique. En effet, il est raisonnable de croire qu'avec le temps les enseignants voient leur goût de l'aventure s'estomper au profit d'un désir plus grand de stabilité; ce qui a pour effet de réduire l'intensité des abandons de période en période. Il est en outre raisonnable de penser que, toujours avec le temps, les enseignants recherchent une mutation professionnelle quelconque qui réponde à leur cheminement de carrière dans le milieu de l'enseignement; ce qui entraîne une hausse de l'intensité des mutations, du moins pendant un certain temps. A la durée "2", la situation apparaît toutefois aller à l'encontre de cette logique, alors que le quotient de départ par abandon résiste à la baisse et que le quotient de départ par mutation est en perte de vitesse. Nous pouvons nous demander ici si l'application du décret tenant lieu de convention collective (en 1973) ne vient pas

perturber le comportement fondamental de la cohorte. Il ne s'agit là que d'une hypothèse puisque la période d'observation ne nous permet pas de pousser plus loin. Néanmoins, il n'est pas déraisonnable de le croire.

### 2.1.3 Le phénomène à l'état pur

Pour en revenir à la série des quotients de départ par abandon et par mutation, rappelons que ces indices ont été bâtis pour exprimer le comportement à l'état pur d'une part du phénomène abandon et d'autre part du phénomène mutation. Ainsi, si nous multiplions la série des probabilités de survie, qui sont associées aux quotients de départs de la façon suivante:

$$p_t^a = 1 - q_t^a$$

et

$$p_t^m = 1 - q_t^m$$

nous pouvons connaître l'intensité des départs par abandon en l'absence du risque mutation, de même que l'intensité des départs par mutation en l'absence du risque abandon.

En ce qui concerne tout d'abord les départs par abandon, nous calculons que leur intensité sur 5 ans (entre les durées 0 et 5) atteint 30,6%; quant aux départs par mutation, elle se situe à 5,5%. Ces chiffres impliquent qu'en l'absence du risque mutation, notre population initiale, composée de 64 544 enseignants, aurait connu 19 750 départs par abandon en cinq ans; et qu'en l'absence du risque d'abandon, elle aurait connu 3 541 départs par mutation.

Devant l'importance relativement petite du phénomène mutation, la différence demeure assez faible entre le nombre de départs par abandon en présence du risque mutation et le nombre de départs par abandon en l'absence du risque mutation.[1] Nous avons, en effet, 19 291 départs dans le premier cas et 19 750 dans le second cas, pour une différence de 2,4%. Par contre, la différence dans les nombres de départs par mutation est beaucoup plus importante: nous passons de 2 914 mutations en présence du risque abandon à 3 541 mutations en l'absence du risque abandon, pour un écart relatif de 21,5%.

---

[1] Voir page 65, note 1.

## 2.2 Selon le sexe

Les tableaux 8 et 9 nous présentent la situation, l'un de la cohorte des enseignants de sexe masculin, et l'autre de celle des enseignants de sexe féminin.

### 2.2.1 Importance des premiers départs masculins et féminins

Nous remarquons tout d'abord que les 44 441 membres de la cohorte des enseignants féminins font que celle-ci est 2,21 fois plus populeuse que celle des enseignants masculins. Sur la période 1970 à 1975, l'intensité des premiers départs féminins n'en demeure pas moins presque égale à celle que connaissent les enseignants de sexe masculin: pour ces derniers elle atteint la valeur de 34,6% et pour les enseignants féminins elle vaut 34,3%.

En y regardant de plus près, nous constatons que les 15 259 départs féminins sont constitués à 93,2% de départs par abandon et à 6,8% de départs par mutation. Par contre, les 6 946 départs masculins se présentent selon une répartition quelque peu différente: nous en avons 72,9% par abandon et 27,1% par mutation. Il apparaît donc assez évident que pour les hommes les départs par mutation

Tableau 8 Table des premiers départs pour les enseignants[1] des commissions scolaires du Québec en fonction au 30 septembre 1970
Sexe masculin

| Durée écoulée depuis le 70-09-30 t | $N_t$ | A(t,t+1) | M(t,t+1) | D(t,t+1) | $q_t^a$ [2] | $q_t^m$ [2] | $q_t$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 an | 20 103 | 1 831 | 446 | 2 277 | .09210 | .02219 | .11327 |
| 1 an | 17 826 | 1 180 | 430 | 1 610 | .06700 | .02495 | .09032 |
| 2 ans | 16 216 | 739 | 387 | 1 126 | .04612 | .02442 | .06944 |
| 3 ans | 15 090 | 731 | 380 | 1 111 | .04906 | .02581 | .07363 |
| 4 ans | 13 979 | 581 | 241 | 822 | .04192 | .01761 | .05880 |
| 5 ans | 13 157 | | | | | | |

Source: Fichier "Mobilité du Personnel", Service de la Démographie scolaire, D.E.E, M.E.Q.

(1) à temps plein et remplissant des fonctions uniquement d'enseignant

(2) quotient brut (voir définition page 65 )

Tableau 9 Table des premiers départs pour les enseignants[1] des commissions scolaires du Québec en fonction au 30 septembre 1970
Sexe féminin

| Durée écoulée depuis le 70-09-30 t | $N_t$ | A(t,t+1) | M(t,t+1) | D(t,t+1) | $q_t^{a}$[2] | $q_t^{m}$[2] | $q_t$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 an | 44 441 | 4 177 | 245 | 4 422 | .09425 | .00579 | .09950 |
| 1 an | 40 019 | 3 566 | 225 | 3 791 | .08936 | .00589 | .09473 |
| 2 ans | 36 228 | 2 666 | 215 | 2 881 | .07381 | .00616 | .07952 |
| 3 ans | 33 347 | 2 220 | 169 | 2 389 | .06674 | .00524 | .07164 |
| 4 ans | 30 958 | 1 600 | 176 | 1 776 | .05183 | .00584 | .05737 |
| 5 ans | 29 182 | | | | | | |

Source: Fichier "Mobilité du Personnel", Service de la Démographie scolaire, D.E.E, M.E.Q.

(1) à temps plein et remplissant des fonctions uniquement d'enseignant

(2) quotient brut (voir définition page 65 )

ne peuvent pas être considérés comme l'expression d'un phénomène d'une importance limitée. Par ailleurs, si on calcule que les 1 884 départs par mutation masculins représentent 64,7% de l'ensemble des départs par mutation, on doit admettre que ce sont les hommes qui s'avèrent les principaux impliqués dans les mutations.[1]

### 2.2.2 Les quotients de premier départ masculin et féminin

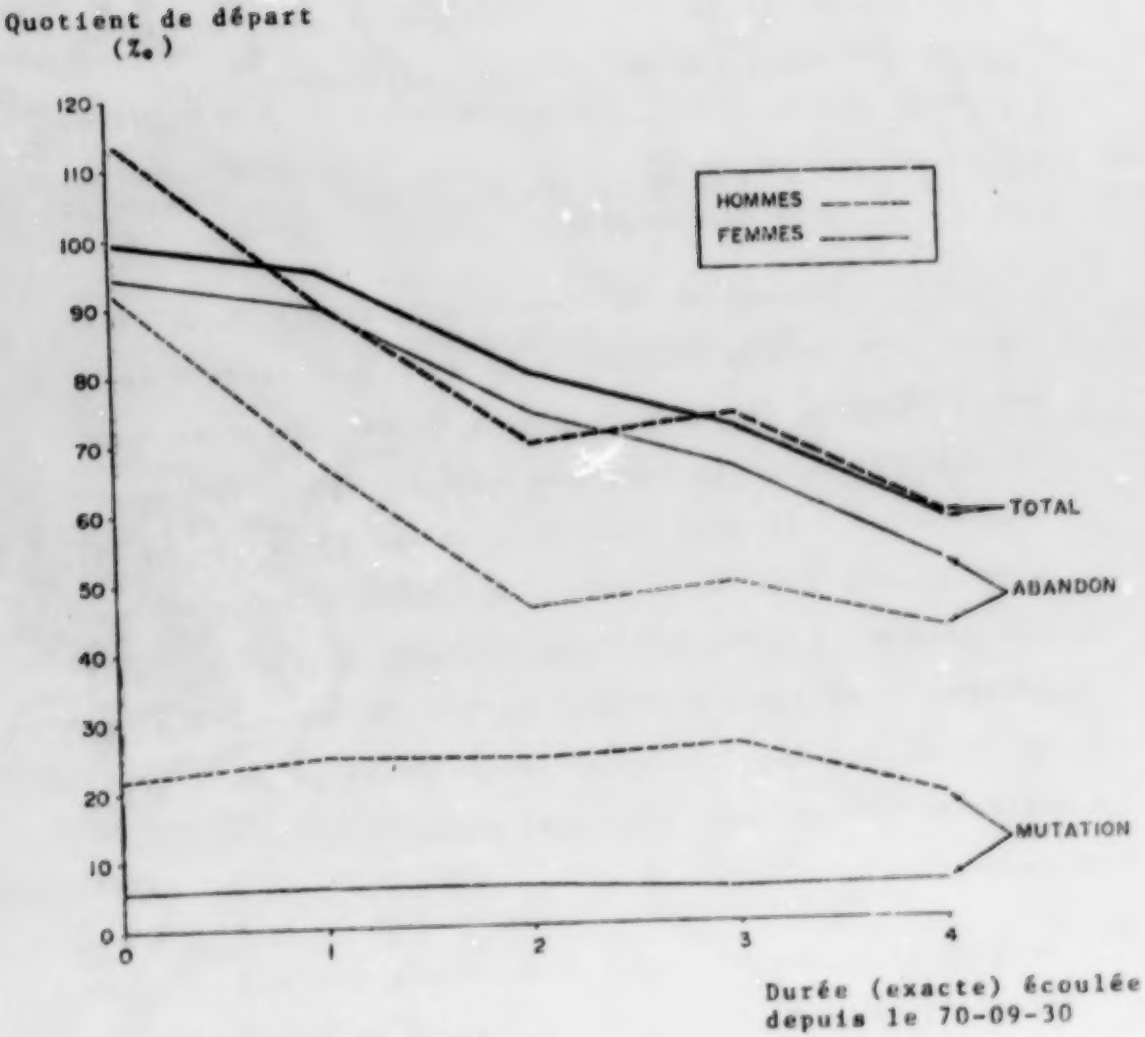
En passant maintenant à la figure 6, qui illustre l'évolution des quotients de départ féminin et masculin selon la cause de départ, nous constatons que la ventilation suivant le sexe commande quelques nuances importantes. Si nous rapprochons cette figure et la figure 5, nous remarquons tout d'abord que l'évolution du quotient de départ pour l'ensemble des enseignants (sexes réunis) se présente à l'image de l'évolution du quotient de départ féminin. Cette situation était un peu à prévoir, vu l'importance du nombre d'enseignantes.

Nous remarquons également que le ralentissement de la baisse du quotient de départ par abandon observée à la durée 3 (figure 5) est dû uniquement au comportement du quotient de départ masculin. En effet, à la

---

[1] D'autant plus que les hommes sont deux fois moins nombreux, c.f. page 76, section 2.2.1 .

Figure 6 Quotient de départ pour les enseignants des commissions scolaires du Québec au 30 septembre 1970. Départ par abandon et départ par mutation. Sexes séparés




Source: tableaux 8 et 9

durée "3", nous voyons que le quotient de départ masculin renverse la tendance à la baisse connue depuis le tout début et enregistre une hausse de 6,0% par rapport à la durée précédente (durée 2). En outre, nous découvrons que la baisse du quotient de départ par mutation, observée à la figure 5 et également à la durée 3, est entièrement imputable au comportement du quotient féminin de départ par mutation, puisque le quotient masculin de départ par mutation enregistre, lui, une hausse à la durée 3 (de 5,7%).

### 2.2.3 Le phénomène à l'état pur

Examinons maintenant l'intensité des départs selon l'une des causes, mais en l'absence de l'autre cause.

Sur la période 1970 à 1975, en l'absence du risque mutation, il se dégage que les femmes abandonnent l'enseignement avec une intensité sensiblement plus grande que celle de leurs confrères de travail. En effet, 32,4% de la population féminine initiale a quitté en vertu d'un abandon, alors que seulement 26,4% de la population masculine initiale s'est retrouvée dans le même cas: ces chiffres impliquent que

l'intensité des abandons féminins est de 22,7% plus élevée que celle des abandons masculins. D'un autre côté, l'intensité des départs par mutation entre le 30 septembre 1970 et le 30 septembre 1975, en l'absence ici du risque abandon, atteint la valeur de 11% chez les hommes et de 2,9% chez les femmes: l'intensité des départs par mutation chez ces dernières s'avère ainsi 73,6% plus petite que celle observée chez les hommes.

Nous pouvons finalement évaluer que l'intensité des départs pour toute cause, que nous avons mesurée à la section 2.1.1 et qui s'est révélée être pratiquement égale pour les hommes et pour les femmes (34,6% pour les premiers et 34,3% pour les secondes), s'avère un pâle reflet du comportement fondamental des femmes et des hommes face d'une part au risque d'abandon et d'autre part au risque mutation. Les résultats présentés dans le paragraphe précédent nous apparaissent beaucoup plus satisfaisants dans la mesure où nous pouvons admettre a priori que les possibilités de quitter l'enseignement par abandon pour les femmes sont plus nombreuses qu'elles ne le sont pour les hommes. Le fait que les femmes ne mutent pas autant que les hommes est sans doute explicable en partie par une certaine discrimination au niveau des postes de direction ( ex: cadre, hors-cadre ).

Egalement, il est d'opinion poupiaire que les hommes sont plus sujets à une mobilité professionnelle, dont l'intensité à vrai dire est liée à la progression de chacun dans le développement de son plan de carrière.

Puisque nous parlons de plan de carrière, nous sommes en droit de nous demander ici dans quelle mesure notre hypothèse de la "pérennité" des départs colle plus ou moins à la réalité. En d'autres mots, qu'en est-il réellement de ces gens qui délaissent l'enseignement? Sont-ils sujets à y revenir tôt ou tard? Et à quel titre, comme enseignants ou non-enseignants?

Le temps est maintenant venu de lever l'hypothèse qui a fait jusqu'ici, des départs, des pertes définitives pour nos cohortes, et de nous pencher un peu sur le phénomène des "interruptions", ou l'aspect "temporaire" des départs.

## CHAPITRE V

## LES DEPARTS TEMPORAIRES

Dans le chapitre précédent, nous avons mesuré l'intensité avec laquelle les enseignants, masculins et féminins, présents en 1970 ont quitté l'enseignement pour la première fois au cours des périodes 1970/71 à 1974/75. Dès qu'un enseignant succombait au risque départ, que ce soit à cause d'un abandon ou d'une mutation, il était alors immédiatement éliminé de la cohorte. Maintenant, nous allons voir comment se comporte un enseignant qui a quitté au cours d'une période donnée, en termes du risque qu'il a de faire un retour dans l'"arène scolaire" entre le moment de son départ et l'année 1976.

Notre but est donc de mettre en relief le phénomène moins bien connu des départs temporaires ou des interruptions, lequel n'est certes pas aussi commun à tous les corps d'emploi que celui des départs en général. Etant donné que nous avons deux groupes de départs, les départs par abandon et les départs par mutation, nous diviserons notre étude en deux parties, une pour chacun des groupes. Nous insisterons davantage toutefois sur le groupe des départs par abandon, car il est le plus important et il présente des caractéristiques de retour plus intéressantes.

## 1- DEPARTS TEMPORAIRES PAR ABANDON

Afin d'avoir une vue plus précise et à la fois plus complète du phénomène des départs temporaires pour les enseignants qui abandonnent l'enseignement, nous procéderons en quatre étapes. D'abord, nous présenterons une vue d'ensemble de la situation. Ensuite, nous verrons comment se déploient les départs dans le temps. Dans une troisième étape, nous ferons intervenir l'élément "type de fonction au retour". Enfin, nous dirons quelques mots sur la durée de présence au retour des enseignants qui reviennent après un abandon. Et, n'oublions jamais que notre période d'étude est limitée dans le temps par la date du 30 septembre 1975, notre dernier point d'observation.

### 1.1 Vue d'ensemble

Si nous portons notre attention sur le tableau 10, nous pouvons observer que les retours, par rapport au nombre des départs par abandon, constituent une quantité qui est loin d'être négligeable. Ainsi, sur les 17 110 départs par abandon au cours des quatre périodes 1970/71, 1971/72, 1972/73 et 1973/74, un total de 5 077 retours sont enregistrés avant le 30 septembre 1976, pour une intensité moyenne de retour de 29,7%. Nous observons

Tableau 10 Les retours pour les enseignants[1] qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes de départ 1970/71 à 1973/74 avant l'année scolaire 1976, selon le sexe. Nombres absolus (N) et intensité des retours (%)

| Sexe / périodes de départ | MASCULIN | | | FEMININ | | | TOTAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Abandons | Retours avant le 30 sept. 1976 | | Abandons | Retours avant le 30 sept. 1976 | | Abandons | Retours avant le 30 sept. 1976 | |
| | | N | % | | N | % | | N | % |
| 1970/71 | 1 831 | 705 | 38,5 | 4 177 | 1 356 | 32,5 | 6 008 | 2 061 | 34,3 |
| 1971/72 | 1 180 | 473 | 40,1 | 3 566 | 1 049 | 29,4 | 4 746 | 1 522 | 32,1 |
| 1972/73 | 739 | 246 | 33,3 | 2 666 | 620 | 23,3 | 3 405 | 866 | 25,4 |
| 1973/74 | 731 | 179 | 24,5 | 2 220 | 449 | 20,2 | 2 951 | 628 | 21,3 |
| 1970/74 | 4 481 | 1 603 | 35,8 | 12 629 | 3 474 | 27,5 | 17 110 | 5 077 | 29,7 |

Source: Fichier "Mobilité du Personnel", Service de la démographie scolaire, D.E.E.D., M.E.Q.

(1) à temps plein, en fonction au 30 septembre 1970 dans les commissions scolaires du Québec et remplissant des fonctions uniquement d'enseignant

également que les hommes reviennent à l'enseignement avec une intensité nettement plus grande que les femmes. En effet, les 1 603 retours masculins représentent une proportion de 35,8% par rapport au 4 481 départs masculins, tandis que chez les femmes la proportion moyenne des retours ne dépasse pas 27,5%: la proportion des retours masculins est donc 1,3 fois plus importante que celle des retours féminins sur la période 1970-75.

Cette intensité des retours varie incidemment selon la période de départ. Ainsi, pour l'ensemble des départs de 1970/71, elle atteint la valeur maximale de 34,3%; pour les départs effectués au cours de la période 1971/72, elle passe à 32,1%; pour ceux de 1972/73, elle descend à 25,4%; enfin, elle atteint 21,3% pour les départs qui ont eu lieu entre le 30 septembre 1973 et le 30 septembre 1974. Il n'est pas surprenant d'observer cette baisse continue de la proportion des retours de période en période, car plus un enseignant part tard moins il a de chance de revenir avant 1976.

Lorsqu'on examine la situation en fonction de la variable "sexe", une nuance s'impose. En effet, il apparaît clairement chez les enseignants de sexe masculin, que la proportion des retours parmi ceux qui sont

partis au cours de la période 1971/72 est plus forte que celle relevée parmi les départs de 1970/71. L'explication se trouve sans doute dans l'application du décret tenant lieu de convention collective en 1973, qui, faut-il le croire, a attiré un nombre très important des démissionnaires de l'année précédente. Nous aurons l'occasion de revenir plus loin sur ce point.

## 1.2 Les retours dans le temps

### 1.2.1 Schéma de retour

Ces retours évidemment ne s'effectuent pas tous en même temps. Si nous examinons plus spécifiquement la cohorte des départs qui ont lieu au cours de la période 1970/71 (tableau 11), c'est-à-dire des partants qui ont finalement le plus de chances de revenir à l'enseignement avant 1976, nous relevons que parmi les 2 061 retours enregistrés, plus de la moitié, en l'occurrence 55%, réapparaissent au fichier dès 1972, soit un an seulement après le moment du départ. Nous en avons par ailleurs 23,6% qui reviennent après deux ans d'absence, 10,7% après trois ans d'absence et, enfin, 10,5% après quatre ans d'absence.

Ce schéma de retour est également celui que nous observons chez les départs de 1971/72, compte tenu bien

Tableau 11 Les retours pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes de départ 1970/71 à 1973/74, suivant l'année du retour (1972 à 1975) et le sexe. Nombres absolus (N) et nombres relatifs (%)

| PERIODES de départ | | Départs par abandon | RETOURS (avant 1976) | | ANNEE DU RETOUR | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 1972 | | 1973 | | 1974 | | 1975 | |
| | | | NON | OUI | N | % | N | % | N | % | N | % |
| 1970 /71 | | | | | | | | | | | | |
| | M | 1 831 | 1 126 | 705 | 395 | 56,0 | 167 | 23,7 | 74 | 10,5 | 69 | 9,8 |
| | F | 4 177 | 2 821 | 1 356 | 739 | 54,5 | 319 | 23,5 | 146 | 10,8 | 152 | 11,2 |
| | T | 6 008 | 3 947 | 2 061 | 1 134 | 55,0 | 486 | 23,6 | 220 | 10,7 | 221 | 10,7 |
| 1971 /72 | | | | | | | | | | | | |
| | M | 1 180 | 707 | 473 | | | 325 | 68,7 | 98 | 20,7 | 50 | 10,6 |
| | F | 3 566 | 2 517 | 1 049 | | | 613 | 58,4 | 234 | 22,3 | 202 | 19,3 |
| | T | 4 746 | 3 224 | 1 522 | | | 938 | 61,6 | 332 | 21,8 | 252 | 16,6 |
| 1972 /73 | | | | | | | | | | | | |
| | M | 739 | 493 | 246 | | | | | 161 | 65,4 | 85 | 34,6 |
| | F | 2 666 | 2 046 | 620 | | | | | 374 | 60,3 | 246 | 39,7 |
| | T | 3 405 | 2 539 | 866 | | | | | 535 | 61,8 | 331 | 38,2 |
| 1973 /74 | | | | | | | | | | | | |
| | M | 731 | 552 | 179 | | | | | | | 179 | 100,0 |
| | F | 2 220 | 1 771 | 449 | | | | | | | 449 | 100,0 |
| | T | 2 951 | 2 323 | 628 | | | | | | | 628 | 100,0 |

Source et notes: voir au tableau 10

entendu du fait que ces derniers ont une chance de moins de revenir. Ainsi, nous avons un bon 61,6% de retours après un an d'absence et 21,8% après deux ans. Quant à la cohorte des départs de 1972/73, nous y relevons que 61,8% des départs réintègrent le milieu scolaire dès l'année qui suit le départ, soit 1974. Nous pouvons donc déduire de tous ces chiffres que dès l'année qui suit le départ, en d'autres mots après un an seulement d'absence pour les départs, le système récupère environ 60% des démissionnaires temporaires. Et, si nous regardons la situation deux ans après le départ, cette proportion grimpe à plus de 80%. Ce sont là des pourcentages certes fort impressionnants.

Si nous comparons le schéma de retour des enseignants masculins à celui des enseignants féminins pour les départs de 1970/71, nous constatons à vrai dire très peu de différences. Il est possible de dégager néanmoins que les hommes reviennent légèrement plus rapidement que leurs consoeurs. En effet, la durée moyenne d'absence avant le retour chez les hommes indique 1,74 année, en regard de 1,79 année chez les femmes. C'est surtout au niveau des départs de 1971/72 qu'apparaît une différence notable: en effet, nous notons que la durée moyenne d'absence pour les

hommes y est de 1,42 année et que la durée moyenne d'absence pour les femmes y atteint 1,61 année. Sans aucun doute, l'influence de l'application du décret tenant lieu de convention collective vient jouer encore une fois en faveur des enseignants masculins, si nous pouvons nous exprimer ainsi.

### 1.2.2 Quotients de retour

En examinant soigneusement les données du tableau 11, nous pouvons nous rendre compte que nous avons là tous les éléments pour bâtir une table des retours selon la durée écoulée depuis le départ, et ce, pour chaque cohorte de départs. Cette table se présente comme une table de mortalité: nous avons un groupe d'enseignants qui ont abandonné l'enseignement à un moment précis et qui sont dès lors soumis au risque retour à l'enseignement. Ce risque retour à l'enseignement est exprimé par le quotient de retour, dont la définition apparaît comme suit:

$$r_i = \frac{R(i, i+1)}{D_i}$$

où:

$i$ = durée exacte écoulée depuis le moment du départ

$R(i,i+1)$ = nombre de retours enregistrés entre la durée "i" et la durée "i+1"

$D_i$ = nombre de départs ayant survécu au risque retour à la durée "i"

En ce qui nous concerne, la variable "i" ne peut prendre que les valeurs 0, 1, 2 et 3. En outre, nous traitons les retours comme s'ils étaient définitifs, jusqu'en 1975 du moins; nous verrons un peu plus loin que cette hypothèse commande quelques nuances. Les quotients de retour sont présentés au tableau 12.

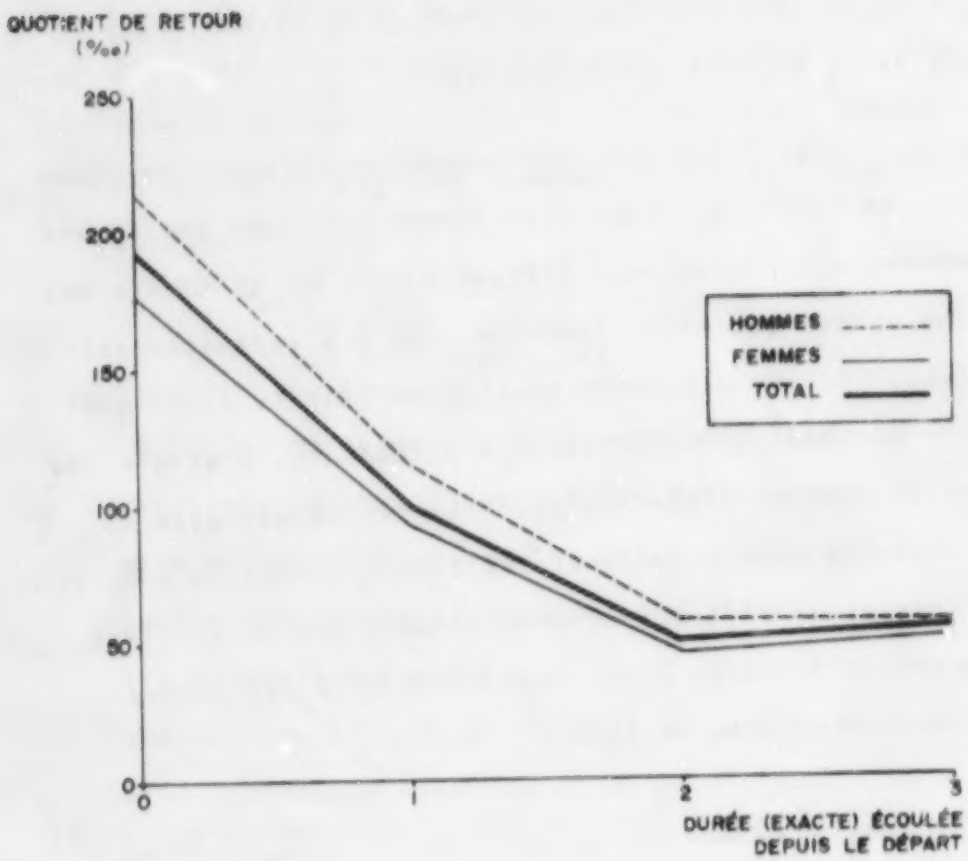
Comme nous pouvions nous y attendre un peu, le risque de revenir à l'enseignement chez les enseignants démissionnaires diminue avec la durée d'absence du milieu scolaire. Ce qui est remarquable dans cette tendance, c'est la chute très importante du quotient de retour lorsque l'absence se prolonge au-delà d'un an. Ainsi, pour les enseignants de la cohorte des départs de 1970/71 (figure 7) le risque de revenir en 1972 s'élève à 188,7%, alors que celui de revenir en 1973, enregistrant une baisse de 47,2%

Tableau 12 Quotient de retour pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes 1970 /71 à 1974 /75, selon la durée écoulée depuis le départ et selon le sexe

| Durée écoulée depuis le départ | | PERIODES DE DEPART | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 1970 /71 (p.1000) | 1971 /72 (p. 1000) | 1972 /73 (p. 1000) | 1973 /74 (p. 1000) |
| 0 an | M | 215,7 | 275,4 | 217,9 | 244,9 |
| | F | 176,9 | 171,9 | 140,3 | 202,3 |
| | T | 188,7 | 197,6 | 157,1 | 212,8 |
| 1 an | M | 116,3 | 114,6 | 147,1 | |
| | F | 92,8 | 79,2 | 107,3 | |
| | T | 99,7 | 87,2 | 115,3 | |
| 2 ans | M | 58,3 | 66,1 | | |
| | F | 46,8 | 74,3 | | |
| | T | 50,1 | 72,5 | | |
| 3 ans | M | 57,7 | | | |
| | F | 51,1 | | | |
| | T | 56,0 | | | |

Source: tableau 11

Figure 7 Quotient de retour pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours de la période 1970/71, selon la durée écoulée depuis le départ et selon le sexe




SOURCE : TABLEAU 12

tombe à 99,7%. De même, pour les enseignants qui ont abandonné au cours de la période 1971/72, le risque retour passe de 197,6% après un an d'absence à 87,2% après deux ans d'absence. Il apparaît donc qu'un enseignant démissionnaire qui échappe au risque retour dès l'année qui suit son départ voit ses chances de retour, pour ainsi dire, baisser considérablement.

Règle générale, les hommes connaissent des quotients de retour qui sont plus élevés que ceux des femmes. On remarque cependant que l'écart entre les quotients masculins et les quotients féminins tend à s'amoindrir avec le temps. Cette situation exprime en fait le point que nous avons souligné à la section précédente, à savoir que la durée moyenne d'absence avant le retour est plus faible chez les hommes que chez les femmes. Pour la cohorte des départs de 1971/72, on observe même que le quotient de retour à la durée 2 est plus élevé chez les femmes (74,3% en regard de 66,1%).

D'un autre côté, si nous examinons ces quotients en "diagonale", nous constatons que l'effet de durée est beaucoup plus important que l'effet du moment. Il semble, en effet, que la valeur du quotient soit liée non pas au

fait qu'un individu quitte à tel moment et revienne à tel autre moment, mais bien au fait que son retour s'effectue à une durée particulière. On pourrait croire, par exemple, à cause de l'application du décret tenant lieu de convention collective en 1973, que la cohorte des départs de 1970/71 connaîtrait en cette année-là, c'est-à-dire après deux ans d'absence, un risque de revenir anormalement élevé. Or, tel n'est pas le cas. La valeur du quotient semble obéir à la loi de la durée écoulée.

### 1.2.3 Commentaires

Le moins que nous puissions dire, c'est que ces résultats demeurent quelque peu intrigants. En fait, nous ne connaissons pas les raisons qui poussent les enseignants à abandonner, lesquelles renferment certainement les éléments qui expliquent leur retour dans les années qui suivent l'année du départ. De par la définition même d'un départ par abandon, il ne peut s'agir d'enseignants en congé avec ou sans rémunération — accordé habituellement pour des raisons syndicales, de perfectionnement, de maladie, de grossesse — puisque les enseignants ainsi libérés doivent être quand même enregistrés au fichier.[1]

---

[1] Les informations dont nous disposions nous ont permis de vérifier que ces enseignants l'étaient vraiment.

Il s'agit donc, à toutes fins pratiques, de départs volontaires, idée que rend bien, à notre avis, le terme "abandon".

Nous pourrions émettre ici plusieurs hypothèses qui expliquent d'une façon ou d'une autre ce phénomène des départs temporaires, en nous inspirant par exemple de diverses enquêtes, entre autres américaines. A ce stade-ci, nous nous y refusons. En vérité, une dimension importante du phénomène de retour nous fait défaut actuellement, à savoir à quel titre se présentent les enseignants qui font un retour dans l'"arène scolaire". Reviennent-ils au même titre, c'est-à-dire comme enseignants réguliers, ou à titre de non-enseignants? Approfondissons un peu ce point.

## 1.3 Les retours selon la fonction

### 1.3.1 Vue d'ensemble

Pour qu'un départ par abandon une année donnée fût considéré comme un retour par la suite, il s'agissait tout simplement qu'on le retrouvât inscrit au fichier. Cette disposition n'implique pas cependant que l'enseignant

démissionnaire revienne précisément à titre d'enseignant. C'est ainsi que nous avons à chaque année un certain nombre d'abandons qui reviennent, mais pour remplir des fonctions autres que des fonctions d'enseignant .

Si nous nous référons au tableau 13, nous constatons en premier lieu que les gens qui reviennent à titre de non-enseignants représentent entre 13 et 16% du nombre total des retours. De façon générale, ce phénomène connaît donc une certaine stabilité de période en période (au niveau de la valeur moyenne de 14,2%). Nous remarquons également que les retours à titre de non-enseignants prennent une place plus importante chez les hommes que chez les femmes. De fait, pour les quatre périodes de départ, la proportion des retours comme non-enseignants atteint la valeur moyenne de 17,6% chez les hommes et celle nettement plus faible de 12,7% chez les femmes.

Bref, lorsque l'on parle de retour d'enseignant, il faut être conscient que ce fait n'implique pas nécessairement l'occupation d'un poste d'enseignant. Afin de faire la part des choses, les proportions de retour présentées au tableau 10 doivent donc être revues en fonction de cette répartition des retours suivant la fonction. Au

Tableau 13 Répartition procentuelle des retours avant 1976 pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, selon la fonction remplie au retour et selon le sexe

| Sexe / Périodes de départ | MASCULIN | | | FEMININ | | | TOTAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Retours avant le 76-09-30 | Fonction(1) | | Retours avant le 76-09-30 | Fonction | | Retours avant le 76-09-30 | Fonction | |
| | | E (%) | NE (%) | | E (%) | NE (%) | | E (%) | NE (%) |
| 1970/71 | 705 | 84,5 | 15,5 | 1 356 | 88,1 | 11,9 | 2 061 | 86,9 | 13,1 |
| 1971/72 | 473 | 78,4 | 21,6 | 1 049 | 86,7 | 13,3 | 1 522 | 84,2 | 15,8 |
| 1972/73 | 246 | 84,1 | 15,9 | 620 | 86,0 | 14,0 | 866 | 85,5 | 14,5 |
| 1973/74 | 179 | 82,1 | 17,9 | 449 | 88,2 | 11,8 | 628 | 86,5 | 13,5 |
| 1970/74 | 1 603 | 82,4 | 17,6 | 3 474 | 87,3 | 12,7 | 5 077 | 85,8 | 14,2 |

Source et notes: voir au tableau 10

(1) E = enseignant; NE = non-enseignant

tableau 14, nous avons repris les données du tableau 10, mais en tenant compte de ce dernier point. Nous découvrons ainsi que le fait que la proportion des retours masculins chez les abandons de la cohorte 1971/72 soit plus forte que celle observée au niveau de la cohorte 1970/71, est entièrement imputable à une hausse remarquable de la proportion des retours à titre de non-enseignants. Cette proportion passe en effet de 6 à 8,7% de la cohorte des départs de 1970/71 à la cohorte des départs de 1971/72; puis elle glisse à 5,3% pour les départs de 1972/73. Le tableau 14 nous permet également de découvrir que l'intensité nette des retours comme non-enseignants est 1,8 fois plus importante chez les hommes que chez les femmes sur la période 1970/74; alors que l'intensité nette des retours masculins comme enseignants n'est que 1,2 fois plus importante que celle des retours féminins.

Si nous portons notre attention sur le tableau 15, il est intéressant de voir comment se distribuent ces retours selon les trois principaux groupes de non-enseignants, soit les cadres (membres de la direction), les professionnels et les enseignants à l'éducation aux adultes. Nous remarquons tout d'abord qu'une importante proportion des retours comme non-enseignants se retrouve à

Tableau 14 Intensité des retours avant le 30 septembre 1976 pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, selon la fonction exercée au retour et selon le sexe

| Période de départ | | Abandons | Retours avant le 76-09-30 | | Fonction exercée au retour (1) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | E | | NE | |
| | | | N | % | N | % | N | % |
| 1970/71 | M | 1 831 | 705 | 38,5 | 596 | 32,5 | 109 | 6,0 |
| | F | 4 177 | 1 356 | 32,5 | 1 195 | 28,6 | 161 | 3,9 |
| | T | 6 008 | 2 061 | 34,3 | 1 791 | 29,8 | 270 | 4,5 |
| 1971/72 | M | 1 180 | 473 | 40,1 | 371 | 31,4 | 102 | 8,7 |
| | F | 3 566 | 1 049 | 29,4 | 910 | 25,5 | 139 | 3,9 |
| | T | 4 746 | 1 522 | 32,1 | 1 281 | 27,9 | 241 | 5,1 |
| 1972/73 | M | 739 | 246 | 33,3 | 207 | 28,0 | 39 | 5,3 |
| | F | 2 666 | 620 | 23,3 | 533 | 20,0 | 87 | 3,3 |
| | T | 3 405 | 866 | 15,4 | 740 | 21,7 | 126 | 3,7 |
| 1973/74 | M | 731 | 179 | 24,5 | 147 | 20.1 | 32 | 4,4 |
| | F | 2 220 | 449 | 20,2 | 396 | 17,8 | 53 | 2,4 |
| | T | 2 951 | 628 | 21,3 | 543 | 18,4 | 85 | 2,9 |
| 1970/74 | M | 4 481 | 1 603 | 35,8 | 1 321 | 29,5 | 282 | 6,3 |
| | F | 12 629 | 3 474 | 27,5 | 3 034 | 24,0 | 440 | 3,5 |
| | T | 17 110 | 5 077 | 29,7 | 4 355 | 25,5 | 722 | 4,2 |

Source et notes: voir au tableau 10

(1) E= enseignant; NE= non-enseignant

Tableau 15 Répartition des retours à titre de non-enseignants (NE) pour les abandons des périodes 1970/71 à 1973/74, selon la fonction exercée au retour et selon le sexe. Nombres absolus (N) et nombres relatifs (%)

| PERIODES DE DEPART | | Retours avant le 76-09-30 comme NE | FONCTION EXERCEE AU RETOUR | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | CADRE | | PROFESSIONNEL | | ENSEIGNANT AUX ADULTES | |
| | | | N | % | N | % | N | % |
| 1970/71 | | | | | | | | |
| | M | 109 | 21 | 19,3 | 32 | 29,4 | 56 | 51,3 |
| | F | 161 | 4 | 2,5 | 27 | 16,8 | 130 | 80,7 |
| | T | 270 | 25 | 9,3 | 59 | 21,9 | 186 | 68,8 |
| 1971/72 | | | | | | | | |
| | M | 102 | 33 | 32,4 | 27 | 26,5 | 42 | 41,1 |
| | F | 139 | 2 | 1,4 | 15 | 10,8 | 122 | 87,8 |
| | T | 241 | 35 | 14,5 | 42 | 17,4 | 164 | 68,1 |
| 1972/73 | | | | | | | | |
| | M | 39 | 7 | 18,0 | 16 | 41,0 | 16 | 41,0 |
| | F | 87 | 4 | 4,6 | 4 | 4,6 | 79 | 90,8 |
| | T | 126 | 11 | 8,7 | 20 | 15,9 | 95 | 75,4 |
| 1973/74 | | | | | | | | |
| | M | 32 | 12 | 37,5 | 5 | 15,6 | 15 | 46,9 |
| | F | 53 | 1 | 1,9 | 6 | 11,3 | 46 | 86,8 |
| | T | 85 | 13 | 15,3 | 11 | 12,9 | 61 | 71,8 |
| 1970/74 | | | | | | | | |
| | M | 282 | 73 | 25,9 | 80 | 28,4 | 129 | 45,7 |
| | F | 440 | 11 | 2,5 | 52 | 11,8 | 377 | 85,7 |
| | T | 722 | 84 | 11,6 | 132 | 18,3 | 506 | 70,1 |

Source et notes: voir au tableau 10

l'enseignement aux adultes: cette proportion atteint, sur l'ensemble de la période 1971 à 1975, 70,1%. Le groupe des professionnels en accueille pour sa part 18,3% et celui des cadres 11,6%.

En ventilant ces données selon le sexe, nous nous apercevons que l'attrait du secteur de l'éducation aux adultes est beaucoup plus fort chez les femmes que chez les hommes. De fait, 85,7% des retours féminins à titre de non-enseignants se font vers ce secteur; chez les hommes, cette proportion ne dépasse pas 45,7%. Il s'ensuit donc que peu de femmes se voient attirées, si ce n'est "acceptées", par le groupe des professionnels (11,8%) et encore moins par celui des cadres (2,5%). Chez les hommes, par contre, les retours à titre de non-enseignants se font à 25,9% chez les cadres et à 28,4% chez les professionnels. Ces deux derniers corps d'emploi accueillent donc plus de la moitié des retours masculins comme non-enseignants (54,3%).

### 1.3.2 Schéma de retour selon la fonction

La distribution des retours dans le temps pour les enseignants qui reviennent à titre d'enseignants

et pour ceux qui reviennent à titre de non-enseignants (tableau 16), laisse voir que les schémas de retour pour ces deux groupes présentent des différences significatives.

Nous nous apercevons ainsi que les gens qui reviennent pour exercer des fonctions d'enseignant ont tendance à revenir très tôt. Si nous nous en tenons uniquement aux retours pour les départs par abandon de la période 1970/71, nous relevons que 60,9% des retours s'effectuent après un an d'absence, alors que, après quatre ans d'absence, cette proportion indique 6,6%. Par contre, toujours pour la même cohorte des départs, ceux qui reviennent comme non-enseignants le font avec une intensité de 14,1% après un an d'absence et de 38,1% après quatre ans d'absence. Ainsi, pour ces derniers la durée moyenne d'absence avant le retour atteint la valeur de 2,79 années, alors que pour ceux qui reviennent comme enseignants elle est de 1,62 année , ce qui représente une différence impressionnante de 72,2%.

Toujours en considération de la cohorte des abandons de 1970/71, nous notons en outre que si les hommes et les femmes qui reviennent comme enseignants le

Tableau 16 Répartition procentuelle des retours qui se font à titre d'enseignants (E) et à titre de non-enseignants (NE) selon l'année de retour (1972 à 1975), selon la période de départ et selon le sexe

| PERIODE DE DEPART | | Retours (avant 1976) | | ANNEE DE RETOUR | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 1972 | | 1973 | | 1974 | | 1975 | |
| | | E | NE | E (%) | NE (%) | E (%) | NE (%) | E (%) | NE (%) | E (%) | NE (%) |
| 1970/71 | M | 596 | 109 | 62,2 | 22,0 | 22,0 | 33,0 | 10,1 | 12,8 | 5,7 | 32,1 |
| | F | 1 195 | 161 | 60,7 | 8,7 | 22,7 | 29,8 | 9,6 | 19,3 | 7,0 | 42,2 |
| | T | 1 791 | 270 | 60,9 | 14,1 | 22,4 | 31,1 | 9,8 | 16,7 | 6,6 | 38,1 |
| 1971/72 | M | 371 | 102 | | | 73,3 | 52,0 | 18,9 | 27,5 | 7,8 | 20,6 |
| | F | 910 | 139 | | | 62,5 | 31,7 | 23,2 | 16,5 | 14,3 | 51,8 |
| | T | 1 281 | 241 | | | 65,7 | 40,2 | 21,9 | 21,2 | 12,4 | 38,6 |
| 1972/73 | M | 207 | 39 | | | | | 68,6 | 48,7 | 31,4 | 51,3 |
| | F | 533 | 87 | | | | | 67,0 | 19,5 | 33,0 | 80,5 |
| | T | 740 | 126 | | | | | 67,4 | 28,6 | 32,6 | 71,4 |
| 1973/74 | M | 147 | 32 | | | | | | | 100,0 | 100,0 |
| | F | 396 | 53 | | | | | | | 100,0 | 100,0 |
| | T | 543 | 85 | | | | | | | 100,0 | 100,0 |

Source et notes: voir tableau 10

font pratiquement de la même façon, il en est tout autrement pour ceux qui reviennent comme non-enseignants. En effet, 42,2% des retours féminins ont lieu quatre ans après l'année du départ (en 1975); chez les hommes, plus de la moitié des retours (55%) s'effectuent après un an et deux ans d'absence (respectivement 22 et 33%). Pour ces retours, la durée moyenne d'absence des hommes est de 2,55 années alors que celle des femmes est de 2,95 années: nous avons donc un écart relatif de 15,7%.

Lorsque nous examinons par ailleurs le schéma de retour de chaque groupe de départs, nous avons l'impression que celui de ceux qui reviennent comme enseignants est étroitement lié à la durée d'absence, tandis que celui de ceux qui reviennent pour exercer des fonctions autres que des fonctions d'enseignant semble plutôt conditionné par la conjoncture du moment. Ce qui nous laisse cette impression, ce sont les proportions rencontrées au niveau de l'année de retour 1973, lesquelles font figures d'exception dans le schéma de retour que nous venons de présenter. Or l'année 1973, comme nous l'avons souvent signalé, est la première année de l'application "in extenso" du décret tenant lieu de convention collective, ce qui a eu un effet

positif sur la décision de réintégrer le milieu de l'enseignement chez les gens qui l'ont abandonné au cours des périodes 1970/71 et 1971/72.

Le tableau 17, qui montre la distribution des retours comme non-enseignants selon la fonction exercée au retour, permet de constater que c'est le secteur de l'éducation aux adultes qui bénéficie surtout de cette situation, alors qu'il attire 60,8% des retours en l'année 1973. Cette dernière année, faut-il le savoir, en plus de coïncider avec l'application du décret tenant lieu de convention collective, coïncide avec la structuration du secteur de l'éducation aux adultes.

Ce secteur de l'éducation aux adultes accueille pour les années subséquentes de plus en plus d'individus chez ceux qui reviennent comme non-enseignants. Ainsi, en 1974, la proportion de ces retours qui s'oriente du côté de l'enseignement aux adultes passe à 64,4%, pour atteindre la valeur de 83,1% en 1975. Ce sont les femmes qui apparaissent le plus attirées par ce secteur: sur les retours féminins en 1973, 83,7%[1] se retrouvent à l'éducation aux adultes et sur ceux effectués en 1975, nous en calculons

---

[1] Nous sommes conscient ici que les comparaisons demeurent difficiles vu les nombres très petits. Une certaine prudence s'impose donc dans l'interprétation.

Tableau 17 Répartition des retours comme non-enseignants pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, selon la fonction exercée au retour (1), selon l'année du retour et selon le sexe

| PERIODES DE DEPART | ANNEE DU RETOUR | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1972 | | | 1973 | | | 1974 | | | 1975 | | |
| | C | P | A | C | P | A | C | P | A | C | P | A |
| 1970/71 | | | | | | | | | | | | |
| M | 11 | 13 | 1 | 8 | 8 | 20 | 1 | 4 | 9 | 1 | 7 | 26 |
| F | 3 | 11 | - | - | 5 | 43 | - | 7 | 24 | 1 | 4 | 63 |
| T | 14 | 24 | 1 | 8 | 13 | 63 | 1 | 11 | 33 | 2 | 11 | 89 |
| 1971/72 | | | | | | | | | | | | |
| M | | | | 24 | 16 | 13 | 8 | 9 | 11 | 1 | 2 | 18 |
| F | | | | 1 | 9 | 34 | 1 | 1 | 21 | - | 5 | 67 |
| T | | | | 25 | 25 | 47 | 9 | 10 | 32 | 1 | 7 | 75 |
| 1972/73 | | | | | | | | | | | | |
| M | | | | | | | 3 | 10 | 6 | 4 | 7 | 10 |
| F | | | | | | | 1 | 2 | 14 | 3 | 2 | 65 |
| T | | | | | | | 4 | 12 | 20 | 7 | 9 | 75 |
| 1973/74 | | | | | | | | | | | | |
| M | | | | | | | | | | 12 | 5 | 15 |
| F | | | | | | | | | | 1 | 6 | 46 |
| T | | | | | | | | | | 13 | 11 | 61 |

Source et notes: voir au tableau 10
(1) C = cadre; P = professionnel; A = enseignant aux adultes.

91,6%. Chez les hommes, pour les mêmes années, nous avons des proportions de 37,1 et 63,9%.[1]

Signalons également que les hommes qui reviennent à titre de non-enseignants ont, semble-t-il, de plus en plus de difficulté à accéder à des postes de cadre. Ainsi, parmi ceux qui sont revenus pour occuper des postes de cadres et de professionnels en 1973, 57,1% se sont retrouvés cadres et 42,9% professionnels. En 1975 nous n'en retrouvons plus que 46,2% à titre de cadres, alors que la proportion de ceux qui sont passés professionnels a grimpé à 53,8%.

### 1.3.3 Quotient de retour selon la fonction

A la section 1.2.2, nous avons fait état des quotients de retour selon la durée écoulée depuis le moment du départ. Avec les données que nous avons maintenant sur la répartition des retours suivant la fonction exercée au retour, nous pouvons décomposer ces quotients en deux éléments, soient le quotient de retour comme enseignant et le quotient de retour comme non-enseignant. Ces quotients se définissent comme suit:

---

[1] Voir note 1, page 106.

$$r_i^e = \frac{R^e(i,\ i+1)}{D^i - \frac{R^{ne}(i,\ i+1)}{2}}$$

$$r_i^{ne} = \frac{R^{ne}(i,\ i+1)}{D^i - \frac{R^e(i,\ i+1)}{2}}$$

où:

$i$ = durée écoulée depuis le départ

$R^e(i,i+1)$ = nombre de retours à titre d'enseignants entre la durée "i" et la durée "i+1"

$R^{ne}(i,i+1)$ = nombre de retours à titre de non-enseignants entre la durée "i" et la durée "i+1"

$Di$ = nombre de départs ayant "survécu" au risque retour à la durée "i"

Ces quotients présentent donc les mêmes caractéristiques que ceux qui nous avons décrits au chapitre III, section 3.2.2. La valeur des quotients apparaît au tableau 18.

Si nous nous en tenons uniquement aux retours chez les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours de la période 1970/71, nous pouvons voir à la figure 8 comment évoluent les quotients de retour selon la durée écoulée depuis l'année de départ (1971). Nous

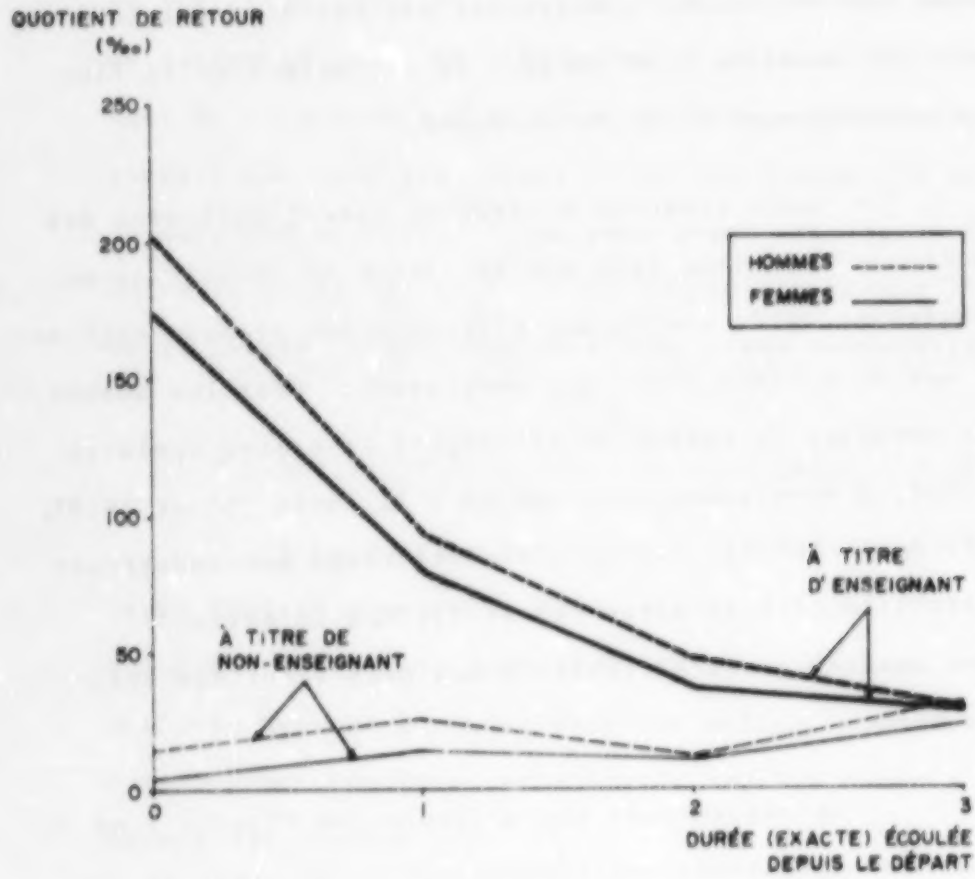
Tableau 18 Quotients de retour selon la fonction exercée (1) au retour pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes 1970/71 à 1973/74 suivant la durée écoulée depuis le départ et suivant le sexe

| Durée (exacte) écoulée depuis le départ | PERIODES DE DEPART | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1970/1971 | | 1971/1972 | | 1972/1973 | | 1973/1974 | |
| | E (p.1000) | NE (p.1000) | E (p.1000) | NE (p.1000) | E (p.1000) | NE (p.1000) | E (p.1000) | NE (p.1000) |
| 0 an | | | | | | | | |
| M | 204,0 | 14,6 | 235,8 | 50,8 | 194,7 | 28,4 | 205,6 | 48,7 |
| F | 173,9 | 3,7 | 160,6 | 13,4 | 134,3 | 6,8 | 180,5 | 26,2 |
| T | 183,0 | 7,0 | 179,0 | 22,4 | 147,3 | 11,4 | 186,7 | 31,7 |
| 1 an | | | | | | | | |
| M | 92,4 | 26,3 | 83,2 | 34,1 | 114,4 | 36,7 | | |
| F | 79,4 | 14,5 | 71,7 | 8,1 | 78,0 | 31,8 | | |
| T | 83,2 | 18,0 | 74,3 | 13,9 | 85,3 | 32,7 | | |
| 2 ans | | | | | | | | |
| M | 47,5 | 11,3 | 38,8 | 28,3 | | | | |
| F | 37,1 | 10,1 | 48,5 | 27,1 | | | | |
| T | 40,1 | 10,5 | 46,4 | 27,4 | | | | |
| 3 ans | | | | | | | | |
| M | 28,9 | 29,7 | | | | | | |
| F | 28,6 | 23,2 | | | | | | |
| T | 28,7 | 25,1 | | | | | | |

Source: tableaux 14 et 16

(1) fonction d'enseignant = E; fonction de non-enseignant = NE.

Figure 8 Quotient de retour selon la fonction exercée au retour pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours de la période 1970/71, suivant la durée écoulée depuis le départ et suivant le sexe




SOURCE TABLEAU 18

pouvons remarquer en premier lieu que le quotient de retour comme enseignant a une évolution qui diffère passablement de celle que laisse voir le quotient de retour comme non-enseignant. En effet, alors que le premier diminue selon la durée écoulée depuis le départ, le quotient de retour comme non-enseignant connaît une évolution empreinte d'une certaine tendance à la hausse, et ce, malgré qu'il fluctue sensiblement de durée en durée.

Cette tendance divergente dans l'évolution des quotients de retour fait que le risque de revenir comme enseignant, après quatre ans d'absence, est presque égal au risque de revenir comme non-enseignant. Chez les hommes, par exemple, le risque de réintégrer le milieu scolaire à titre d'enseignant vaut 204,0% à la durée "0" et 28,9% à la durée "3"; et celui de revenir comme non-enseignant indique 14,6% à la durée "0" et 29,7% à la durée "3". Nous observons une situation à peu près identique chez les femmes.

En rapprochant par ailleurs les figures 7 et 8, nous nous apercevons que l'évolution du quotient de retour global est finalement à l'image de celle que connaît le quotient de retour comme enseignant. Ce fait était un

peu à prévoir vu l'importance relativement plus grande des retours comme enseignants. A vrai dire, c'est seulement à la durée "3", point où le quotient de retour comme enseignant est le plus faible, que le quotient de retour comme non-enseignant prend le dessus, entraînant un renversement de la tendance à la baisse du quotient de retour global. En tenant compte du sexe, ce renversement de la tendance à la durée "3" n'est observable cependant que chez les femmes: chez les hommes, la baisse du quotient de retour comme enseignant est assez forte, entre la durée "2" et la durée "3", pour atténuer l'effet de la hausse du quotient de retour comme non-enseignant.

### 1.4 Les retours et la durée de présence au retour

A la section 1.2.2, nous précisions que les retours étaient considérés comme définitifs, mais que cette hypothèse de travail commandait quelques nuances. Ce sont ces nuances que nous désirons mettre brièvement en relief pour compléter cette partie sur les départs temporaires par abandon.

Si nous nous reportons au tableau 19, nous sommes en mesure de constater que parmi les 3 645 retours

Tableau 19 : Distribution des retours (effectués avant 1976) pour les enseignants qui ont abandonné l'enseignement au cours des périodes 1970/71 à 1972/73, selon la nature du retour, selon le sexe et selon la fonction au retour (E, NE)

| Périodes du 1er départ / Sexe | MASCULIN | | | FEMININ | | | TOTAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nature du retour (1) | | | Nature du retour | | | Nature du retour | | |
| | Déf. | Temp. | Total | Déf. | Temp. | Total | Déf. | Temp. | Total |
| 1970/71 | | | | | | | | | |
| E (2) | 403 | 159 | 562 | 737 | 374 | 1 111 | 1 140 | 533 | 1 673 |
| NE | 37 | 37 | 74 | 48 | 45 | 93 | 85 | 82 | 167 |
| T | 440 | 196 | 636 | 785 | 419 | 1 204 | 1 225 | 615 | 1 840 |
| 1971/72 | | | | | | | | | |
| E | 276 | 66 | 342 | 588 | 192 | 780 | 864 | 258 | 1 122 |
| NE | 67 | 14 | 81 | 30 | 37 | 67 | 97 | 51 | 148 |
| T | 343 | 80 | 423 | 618 | 229 | 847 | 961 | 309 | 1 270 |
| 1972/73 | | | | | | | | | |
| E | 123 | 19 | 142 | 289 | 68 | 357 | 412 | 87 | 499 |
| NE | 9 | 10 | 19 | 14 | 3 | 17 | 23 | 13 | 36 |
| T | 132 | 29 | 161 | 303 | 71 | 374 | 435 | 100 | 535 |
| 1970/73 | | | | | | | | | |
| E | 802 | 244 | 1 046 | 1 614 | 634 | 2 248 | 2 416 | 878 | 3 294 |
| NE | 113 | 61 | 174 | 92 | 85 | 177 | 205 | 146 | 351 |
| T | 915 | 305 | 1 220 | 1 706 | 719 | 2 425 | 2 621 | 1 024 | 3 645 |

Source et notes: voir au tableau 10
(1) Déf.= définitif; Temp.= temporaire
(2) E= enseignant; NE= non-enseignant

qui ont eu lieu avant l'année 1976, 71,9% ont été des retours définitifs, c'est-à-dire qui ont échappé au risque abandon entre le moment du retour et l'année 1976. C'est donc dire que nous avons une proportion de 29,1% pour qui le retour n'a été que temporaire. Ce phénomène est assez étonnant surtout si nous considérons qu'il s'agit là d'un second départ en deux ou trois ans seulement.

En distinguant entre ceux qui reviennent à titre d'enseignants et ceux qui reviennent comme non-enseignants, nous nous rendons compte que c'est pour ce dernier groupe que la proportion des retours temporaires est la plus forte, alors qu'elle atteint la valeur de 41,6%: ce chiffre est 1,56 fois plus élevé que celui que nous trouvons chez ceux qui effectuent un retour comme enseignants(26,7%). Ces derniers connaissent donc une stabilité beaucoup plus grande suite à leur retour. Cette stabilité est sans doute liée au fait qu'ils reviennent dans un corps d'emploi et à des fonctions qu'ils connaissent bien. Quant à ceux qui reviennent comme non-enseignants, d'une part il leur faut s'intégrer à un corps d'emploi nouveau, et d'autre part ils se voient ouvrir des

horizons, notamment pour ceux qui exercent des fonctions de professionnel et d'enseignant aux adultes, qui débordent les limites du milieu de l'éducation. Il faut tenir compte aussi du fait que ceux qui reviennent comme enseignants aux adultes intègrent un milieu dans lequel les règles de survivance sont toutes autres que celles qui sont appliquées dans le milieu scolaire régulier; cette situation favorise une mobilité beaucoup plus forte.

Toujours au tableau 19, nous nous rendons compte également que les hommes et les femmes ont un comportement qui diffère somme toute assez peu. Ainsi, nous pouvons calculer que les retours définitifs sont en proportion de 75,0% chez les hommes et de 70,4% chez les femmes. Là où véritablement une différence plus sensible apparaît, c'est au niveau de ceux qui reviennent à titre de non-enseignants. Dans ce dernier cas, la proportion des retours définitifs indique 64,9% pour les hommes et seulement 52,0% pour les femmes. Cet état de choses s'explique sans doute par le fait qu'un très grand nombre de femmes passent à l'éducation aux adultes, secteur qui, comme nous venons tout juste de le signaler, enregistre un taux élevé de mobilité.

Au sujet précisément des retours temporaires, nous avons rassemblé un certain nombre de données qui présentent leur distribution selon la durée de présence au retour. Cependant, comme nous n'avons pas l'intention de nous attarder sur ce point, nous invitons les intéressés à consulter les tableaux A.4, A.5 et A.6, qui apparaissent en annexe, pour prendre connaissance de cette situation.

Ce phénomène des départs temporaires fait état, on le conçoit aisément, de la question des seconds départs, lesquels interviennent entre le moment du retour et l'année 1976. Nous pourrions, comme dans le cas des premiers départs (chapitre IV), établir des quotients de second départ pour les diverses cohortes constituées par les retours de ces enseignants qui ont succombé déjà une fois au risque abandon. Encore ici, ce n'est pas notre intention. En fait, étant donné que nous sommes limité dans le temps par l'année scolaire 1975, nous aboutirions rapidement à une espèce de cul de sac sans trop d'intérêt.

Nous préférons nous en tenir là sur cette question des départs temporaires par abandon et examiner un peu celle des départs temporaires par mutation.

## 2- LES DEPARTS TEMPORAIRES PAR MUTATION

Comme nous l'avons laissé entendre au début de ce chapitre, nous serons sur ce point très bref. Nous procéderons en deux temps. D'abord, nous présenterons une vue d'ensemble de ce phénomène des départs temporaires par mutation, puis nous porterons notre attention sur les quotients de retour.

Il convient de préciser tout de suite que les départs temporaires pour les enseignants qui ont fait l'objet d'une mutation professionnelle, sont en fonction d'un retour à titre d'enseignant régulier seulement. En d'autres mots, un enseignant en l'année "t" qui est passé chez les non-enseignants en l'année "t+1" ne peut être considéré comme un départ temporaire, et par conséquent comme un retour, que s'il redevient un enseignant régulier.

### 2.1 Vue d'ensemble

En consultant le tableau 20, nous nous rendons compte qu'environ le tiers des enseignants qui ont fait l'objet d'une mutation au cours des périodes 1970/71 à 1973/74 sont revenus exercer des fonctions d'enseignant

Tableau 20 Les retours comme enseignants pour les enseignants qui ont fait l'objet d'une mutation au cours des périodes 1970/71 à 1973/74 avant l'année scolaire 1976, selon le sexe. Nombres absolus (N) et intensité des retours (%)

| Sexe / Périodes de départ | MASCULIN | | | FEMININ | | | TOTAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Départs par Mutation | Retours avant le 76-09-30 | | Départs par mutation | Retours avant le 76-09-30 | | Départs par mutation | Retours avant le 76-09-30 | |
| | | N | % | | N | % | | N | % |
| 1970/71 | 446 | 147 | 33,0 | 245 | 94 | 38,4 | 691 | 241 | 34,9 |
| 1971/72 | 430 | 147 | 34,2 | 225 | 80 | 35,7 | 655 | 227 | 34,7 |
| 1972/73 | 387 | 115 | 29,7 | 215 | 80 | 37,4 | 602 | 195 | 32,4 |
| 1973/74 | 330 | 93 | 24,5 | 169 | 46 | 27,4 | 549 | 139 | 25,4 |
| 1970/74 | 1 643 | 502 | 30,6 | 854 | 300 | 35,1 | 2 497 | 802 | 32,1 |

Source et notes: voir au tableau 10

avant l'année scolaire 1976. C'est pour les enseignants du sexe féminin que la probabilité moyenne de retour à l'enseignement est la plus élevée: elle vaut 35,1%, en regard de 30,6% pour les enseignants du sexe masculin. Ces probabilités de retour constituent donc des quantités qui, tout comme dans le cas des départs temporaires par abandon, sont loin d'être négligeables.

Si nous examinons maintenant le schéma de retour selon la durée écoulée depuis le moment du départ (tableau 21), nous assistons, encore ici, à un phénomène qui est à peu près identique à celui observé dans le cas des retours pour les abandons. Ainsi, en ce qui concerne les départs des cohortes 1970/71 à 1973/74, plus de 60% de leurs membres redeviennent enseignants après seulement un an d'absence. Pour la cohorte des départs de 1970/71 plus spécifiquement, la proportion des retours atteint 62,7% après un an d'absence, 17,4% après deux ans d'absence, 11,6% après trois ans d'absence, et, enfin, 8,3% après quatre ans d'absence. D'où, plus de 80% des enseignants qui ont accédé à un autre corps d'emploi du milieu scolaire au cours de la période 1970/71 et qui ont été récupérés par le corps enseignant, l'ont été deux ans seulement après leur départ.

Tableau 21 Les retours comme enseignants pour les enseignants qui ont fait l'objet d'une mutation au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, suivant l'année de retour (1972 à 1975) et suivant le sexe. Nombres absolus (N) et nombres relatifs (%)

| Périodes de départ | Départs par mutation | Retours (avant 1976) | | ANNEE DE RETOUR | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 1972 | | 1973 | | 1974 | | 1975 | |
| | | Non | Oui | N | % | N | % | N | % | N | % |
| 1970/71 | | | | | | | | | | | |
| M | 446 | 299 | 147 | 95 | 64,6 | 23 | 15,6 | 15 | 10,3 | 14 | 9,5 |
| F | 245 | 151 | 94 | 56 | 59,6 | 19 | 20,2 | 13 | 13,8 | 6 | 6,4 |
| T | 691 | 450 | 241 | 151 | 62,7 | 42 | 17,4 | 28 | 11,6 | 20 | 8,3 |
| 1971/72 | | | | | | | | | | | |
| M | 430 | 283 | 147 | | | 103 | 70,1 | 32 | 21,8 | 12 | 8,1 |
| F | 225 | 145 | 80 | | | 48 | 60,0 | 16 | 20,0 | 16 | 20,0 |
| T | 655 | 428 | 227 | | | 151 | 66,5 | 48 | 21,2 | 28 | 12,3 |
| 1972/73 | | | | | | | | | | | |
| M | 387 | 272 | 115 | | | | | 83 | 72,2 | 32 | 27,8 |
| F | 215 | 135 | 80 | | | | | 61 | 76,3 | 19 | 23,7 |
| T | 602 | 407 | 195 | | | | | 144 | 73,8 | 51 | 26,2 |
| 1973/74 | | | | | | | | | | | |
| M | 380 | 287 | 93 | | | | | | | 93 | 100,0 |
| F | 169 | 123 | 46 | | | | | | | 46 | 100,0 |
| T | 549 | 410 | 139 | | | | | | | 139 | 100,0 |

Source et notes: voir au tableau 10

En termes de durée moyenne d'absence avant le retour, les hommes reviennent généralement plus rapidement que les femmes. Pour la cohorte des départs de 1970/71, les hommes reviennent en moyenne après 1,65 année et les femmes après 1,67 année. Mais en ce qui concerne la cohorte des départs de 1971/72, l'écart est plus important: pour les hommes la durée moyenne d'absence s'établit à 1,38 année et pour les femmes elle atteint 1,60 année. C'est exactement la situation que nous avons observée dans le cas des départs temporaires par abandon.

Il est quand même assez intéressant de constater que les départs temporaires, que ce soient ceux des enseignants qui ont abandonné l'enseignement ou ceux des enseignants qui ont fait l'objet d'une mutation, présentent un schéma de retour qui ne varie pratiquement pas selon la cause de départ. Cette remarque laisse entendre finalement que le fait de se retirer du milieu de l'enseignement par abandon et celui de délaisser le corps professoral par mutation constituent peut-être pour un enseignant les deux faces d'une même pièce.

Pour approfondir un peu la question, nous avons essayé de voir à quels groupes de personnel non-enseignant, des cadres, des professionnels ou des enseignants aux adultes, appartenaient les départs par mutation qui ont décidé de revenir à l'enseignement régulier. Si nous nous référons au tableau 22, nous sommes en mesure de constater que pour les cohortes de départ les plus récentes, soit celles de 1972/73 et 1973/74, les retours proviennent en majorité du secteur de l'éducation aux adultes. Nous nous attendions d'ailleurs un peu à ce résultat, suite aux constatations que nous avons faites à la section 1.3.

D'un autre côté, il est assez surprenant de voir, dans le cas des départs de 1970/71 et 1971/72, que peu de retours ont été effectués par les enseignants qui sont passés au secteur de l'enseignement aux adultes. Cette situation s'explique principalement par le fait que ce secteur était très peu considéré en ces années-là. D'ailleurs, en 1972 le formulaire individuel ne prévoyait aucun code pour ceux qui enseignaient à l'éducation aux adultes; c'est pour cette raison que nous ne disposons au tableau 22 d'aucune donnée pour la période 1971/72 à la fonction "enseignant aux adultes". D'où, à cause d'un caprice de formulaire, ce sont les catégories des cadres et des professionnels qui apparaissent comme les gros "fournisseurs" de retours.

Tableau 22 Les retours pour les enseignants qui ont fait l'objet d'une mutation au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, suivant la fonction exercée à la suite de la mutation et suivant le sexe. Nombres absolus (N) et nombres relatifs (%)

| Périodes de départ | | Fonction exercée à la suite de la mutation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Cadre | | Professionnel | | Enseignant aux adultes | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % |
| 1970/71 | | | | | | | | | |
| | M | 101 | 68,7 | 34 | 23,1 | 12 | 8,2 | 147 | 100,0 |
| | F | 60 | 63,8 | 22 | 23,4 | 12 | 12,8 | 94 | 100,0 |
| | T | 161 | 66,8 | 56 | 23,2 | 24 | 10,0 | 241 | 100,0 |
| 1971/72 | | | | | | | | | |
| | M | 30 | 20,4 | 117 | 79,6 | -* | - * | 147 | 100,0 |
| | F | 17 | 21,3 | 63 | 78,7 | - | - | 80 | 100,0 |
| | T | 47 | 20,7 | 180 | 79,3 | - | - | 227 | 100,0 |
| 1972/73 | | | | | | | | | |
| | M | 22 | 19,1 | 32 | 27,8 | 61 | 53,1 | 115 | 100,0 |
| | F | 11 | 13,8 | 14 | 17,5 | 55 | 68,7 | 80 | 100,0 |
| | T | 33 | 16,9 | 46 | 23,6 | 116 | 59,5 | 195 | 100,0 |
| 1973/74 | | | | | | | | | |
| | M | 7 | 7,5 | 14 | 15,1 | 72 | 77,4 | 93 | 100,0 |
| | F | 6 | 13,0 | 6 | 13,0 | 34 | 74,0 | 46 | 100,0 |
| | T | 13 | 9,4 | 20 | 14,4 | 106 | 76,2 | 139 | 100,0 |

Source et notes: voir au tableau 10

*information non disponible sur les formulaires

## 2.2 Quotient de retour

Les quantités présentées au tableau 21 nous permettent ici de mesurer le phénomène des retours chez les départs par mutation en termes de quotient de retour, ou, en d'autres mots, de mesurer le risque pour ceux qui ont quitté la profession d'enseignant pour une profession "éducative" de non-enseignant, de revenir à la profession d'enseignant. Ces quotients se définissent exactement de la même façon que ceux que nous avons présentés à la section 1.2.2. Nous invitons le lecteur à y retourner au besoin. Ces quotients de retour sont rassemblés au tableau 23.

Nous remarquons tout d'abord, et sans étonnement puisque le tableau 12 nous y a habitué, que le risque retour à la profession d'enseignant décroît avec la durée écoulée depuis le départ, et que le quotient de retour diminue de façon abrupte entre la durée "0" et la durée "1". Dans le présent cas, la chute est cependant beaucoup plus prononcée que dans le cas des départs par abandon. Ainsi, les départs par abandon de 1970/71 voient leur risque retour baisser de 47,2%, tandis que les départs par mutation expérimentent un risque retour de 218,5 pour mille à la durée "0" et de 77,8 pour mille à la durée "1", pour une baisse plus importante de 64.4%.

Tableau 23 Quotient de retour pour les enseignants qui ont fait l'objet d'une mutation au cours des périodes 1970/71 à 1973/74, selon la durée écoulée depuis le départ et selon le sexe

| Durée (exacte) écoulée depuis le départ | | PERIODES DE DEPART | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 1970/71 (p.1 000) | 1971/72 (p.1 000) | 1972/73 (p.1 000) | 1973/74 (p.1 000) |
| 0 an | | | | | |
| | M | 213,0 | 239,5 | 214,5 | 244,7 |
| | F | 228,6 | 213,3 | 283,7 | 272,2 |
| | T | 218,5 | 230,5 | 219,2 | 253,2 |
| 1 an | | | | | |
| | M | 65,5 | 97,9 | 105,3 | |
| | F | 100,5 | 90,4 | 123,4 | |
| | T | 77,8 | 95,2 | 111,4 | |
| 2 ans | | | | | |
| | M | 45,7 | 40,7 | | |
| | F | 76,5 | 99,4 | | |
| | T | 56,2 | 61,4 | | |
| 3 ans | | | | | |
| | M | 44,7 | | | |
| | F | 38,2 | | | |
| | T | 42,6 | | | |

Source: tableau 21

Contrairement à ce qui se passe pour les départs par abandon, les femmes connaissent des quotients qui sont de façon générale sensiblement plus élevés que ceux des hommes. C'est d'ailleurs l'importance des quotients féminins qui fait que les quotients de retour à la durée "0" pour les départs par mutation sont plus élevés que ceux pour les départs par abandon, malgré que les quotients masculins chez ces derniers soient un peu plus élevés que ceux chez leurs consoeurs qui ont abandonné l'enseignement. Il en demeure toutefois que c'est au niveau des cohortes de départs de 1972/73 et de 1973/74 principalement que l'écart entre les quotients masculins et les quotients féminins est le plus marqué. Cette situation est étroitement liée au double fait que la majorité de leurs retours proviennent du groupe qui s'est déplacé du côté de l'enseignement aux adultes, et que ce sont les femmes qui s'y déplacent le plus.

Nous pouvons constater par ailleurs l'effet de l'application du décret tenant lieu de convention collective sur la décision de retour des hommes et des femmes pour la cohorte la plus directement touchée des départs de 1971/72. En effet, à la durée "0", les hommes connaissent un quotient de retour exceptionnellement plus fort que celui des femmes. Et nous retrouvons encore cette situation exceptionnelle à la durée "1". Encore

ici, les hommes réagissent positivement (dans le sens d'un retour) à l'application du décret, alors que les femmes ont une attitude en sens contraire.

Il aurait été d'un autre côté fort significatif de pouvoir établir les quotients de retour en regard de la fonction exercée à la suite de la mutation. Toutefois, nos compilations ne nous ont pas permis d'explorer cette voie.

Bref, il se dégage de ces quelques résultats que les enseignants qui quittent la profession pour remplir des fonctions autres que celles d'enseignant, toujours dans le contexte scolaire, sont soumis à un risque de réintégrer le corps enseignant dont les caractéristiques sont à peu près les mêmes que celles dénotées par le risque de revenir à l'enseignement pour les départs par abandon. Un seul élément à vrai dire contraste quelque peu et c'est celui constitué par le phénomène de l'enseignement aux adultes. Il est certain, en effet, que le secteur de l'éducation aux adultes apparaît comme un endroit privilégié pour les enseignants à temps plein des commissions scolaires où se retirer pour un moment de réflexion, et ce, sans couper complètement les ponts avec l'enseignement.

Enfin, même si nous avons jugé que le cas des départs par mutation renfermait un intérêt moins grand que celui des départs par abandon, du fait qu'ils ne représentent que 15% environ du total des départs, nous devons nous rendre à l'évidence que cette dimension "mutation" des départs ne peut être laissée pour compte. Toute proportion gardée, ce groupe de départs fournit au corps enseignant sa large part de retours, suite à un risque retour comme enseignant dont l'intensité est loin d'être négligeable. On ne peut ignorer également le phénomène de l'enseignement aux adultes, cette voie d'évitement de premier ordre pour enseignants en réflexion, dont l'importance grandissante influe de plus en plus fortement sur l'intensité des retours.

## CONCLUSION

Notre étude sur la mobilité des enseignants apparaît sans doute quelque peu insatisfaisante, dans la mesure surtout où elle ne fait qu'effleurer le sujet. D'une part, le cadre temporel de notre observation, constitué des années scolaires 1970 à 1975, s'avère certes un facteur important de frustration, si nous pouvons nous exprimer ainsi. En effet, très rapidement nous aboutissons à un cul de sac, et ce, notamment lorsque nous voulons approfondir la question des départs temporaires.

D'autre part, plusieurs variables n'ont pas été prises en considération. On pense, entre autres, à des variables tels l'âge, l'état matrimonial, le niveau d'enseignement, l'expérience dans l'enseignement, lesquelles peuvent sans contredit jouer le rôle d'indicateurs précieux de la mobilité. Il aurait été à coup sûr fort intéressant, par exemple, d'étudier le comportement de la cohorte des nouveaux enseignants en 1970 en comparaison avec la cohorte des enseignants ayant trois, ou dix, ou quinze ans d'expérience. En fait, dans le cadre de ce mémoire de maîtrise, dont l'envergure se veut quand même

limitée, il n'était pas question pour nous de faire le tour du sujet en tentant d'explorer toutes les rues et avenues.

## 1. UNE EXPERIENCE AUDACIEUSE

Il faut bien se rappeler que notre objectif consistait essentiellement à essayer de dégager les grandes caractéristiques du comportement des enseignants québécois face au risque départ en termes principalement de mesure, et ce, à partir de l'expérience de la cohorte des enseignants en fonction au 30 septembre 1970. Evidemment, de parler de cohorte et de comportement impliquait au départ la possibilité de réaliser une observation suivie des individus. Nous avons vu, au chapitre premier, comment l'information disponible, telle que recueillie par le formulaire individuel, se prêtait peu à cette manoeuvre, et, au chapitre second, comment nous avons réussi à faire en sorte qu'elle nous permette d'entreprendre une étude continue sur l'étendue de la période 1970 à 1975.

Cette opération de mise au point de l'information, qui consistait essentiellement à créer un lien de

continuité entre les recensements annuels afin de nous garantir une vision longitudinale des choses, méritait certes l'attention que nous lui avons prêtée tout au long du chapitre II. En effet, il faut bien voir que ce travail se situe aux fondements mêmes de notre approche par cohorte. De décrire ainsi le processus de création de notre banque de données peut apparaître au prime abord banal, mais il faut dépasser les apparences et prendre conscience que de forger un outil de travail du type de notre fichier "Mobilité du Personnel", et ce, à partir de matériaux aussi imparfaits que le sont les fichiers administratifs annuels, constitue un tour de force remarquable. Nous espérons seulement que cette expérience serve tout au moins d'encouragement aux chercheurs qui ont l'audace de relever ce genre de défi.

## 2. DES DECISIONS CHANGEANTES

Notre étude du comportement des enseignants face au risque départ nous a permis de mesurer l'ampleur de deux phénomènes, soient les premiers départs et les départs temporaires.

Pour aborder le phénomène des premiers départs, nous avons d'abord avancé l'hypothèse qu'un enseignant qui quittait à un moment donné n'était plus sujet à revenir à l'enseignement par la suite. Il ne nous en fallait pas plus pour élaborer une table des premiers départs dans le temps du même type qu'une table de mortalité. C'est ainsi que nous avons pu voir de quelle façon le risque départ par abandon perdait énormément de force dans le temps, et de quelle façon le risque départ par mutation semblait au contraire s'intensifier au fil des années. Nous avons découvert également que les femmes résistaient beaucoup mieux au risque mutation que les hommes. Par contre, il nous est apparu que les intentions fondamentales d'abandonner l'enseignement chez ces derniers étaient sensiblement perturbées par l'intervention d'une nouvelle convention de travail (imposée par le décret de décembre 1972).

Evidemment, cette hypothèse reposante de la "pérennité" des départs ne pouvait résister longtemps à une remise en question. En effet, ayant devant nos yeux la "petite histoire" des enseignants sur toute l'étendue de la période 1970 à 1975, nous ne pouvions cacher qu'environ le tiers des enseignants qui avaient quitté au cours

des périodes 1970/71 à 1973/74 avaient changé leur décision dans le sens d'un retour dans le milieu de l'éducation,et ce, avant l'année scolaire 1976.

Tout d'abord, en rapport avec les départs temporaires pour les départs par abandon, nous avons choisi de mettre en relief trois éléments: a) le schéma des retours, b) les quotients de retour et c) les retours selon la fonction exercée au retour. Nous avons été assez étonné de constater, dans un premier temps, qu'environ 60Z des retours avaient lieu un an seulement après le départ, c'est-à-dire dès l'année suivant celle du départ. Dans un second temps, nous avons pris connaissance du fait que le risque retour était plus élevé chez les hommes que chez les femmes, et qu'il était étroitement lié à la durée écoulée depuis le départ. Enfin, dans un troisième temps, nous avons été fort intéressé de découvrir qu'en moyenne 15Z des retours étaient effectués à titre de non-enseignants et que la durée moyenne d'absence avant le retour chez ceux qui revenaient à titre de non-enseignants était 1,7 fois plus grande que celle observée chez ceux qui revenaient comme enseignants.

En approfondissant un peu cette question des retours à titre de non-enseignants, nous nous sommes rendu compte que le champ de l'enseignement aux adultes attirait la grosse majorité des retours féminins, soit plus de 85%, et une bonne partie des retours masculins, soit environ 45%. Ce qui laisse finalement 15% des retours féminins et 55% des retours masculins pour les champs d'activité professionnelle (psychologue, aumônier, etc...) et d'activité administrative (cadre, hors-cadre).

En rapport ensuite avec les départs temporaires pour les départs par mutation, nous avons dégagé que ceux qui avaient fait l'objet d'une mutation et qui revenaient à la profession d'enseignant par la suite, connaissaient un schéma de retour qui suivait assez fidèlement celui des retours pour les départs par abandon. En termes de quotient, nous avons remarqué cependant que l'intensité des retours féminins était plus élevée que celle des retours masculins, contrairement à ce que nous avions observé dans le cas des départs par abandon.

Ces quelques jalons d'information sur le comportement des enseignants québécois, bien qu'ils restent

à un niveau très général, n'en demeurent pas moins fort précieux, surtout si l'on songe qu'ils sont le fruit d'une observation suivie des individus dans le temps. Nous savons maintenant que pour les enseignants, la décision de quitter l'enseignement, que ce soit dans le sens d'un abandon ou d'une mutation, est suivie dans au moins un cas sur trois d'une décision d'y revenir, laquelle donne finalement naissance au phénomène des départs temporaires ou des interruptions. Désormais, lorsqu'on dira, pour parler de la mobilité des enseignants, qu'enseignant un jour n'est pas enseignant toujours, on pourra ajouter, dans le même esprit, que départ un jour n'est pas adieu pour toujours.

# APPENDICES

Tableau A.1: Correction du nombre des départs pour tenir compte des cas de mutation indéterminés, suivant chaque période (1970/71 à 1974/75). Sexes réunis

| PERIODE DE DEPART | AVANT CORRECTION | | | | REPARTITION DES CAS INDETERMINES | | | APRES CORRECTION* | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ABANDONS | MUTATIONS | | | FAUX DEPARTS | VRAIS DEPARTS | | ABANDONS | MUTATIONS |
| | | Cas déterminés | Cas indéterminés | TOTAL | | ABANDONS | MUTATIONS | | |
| 1970/71 | 5 738 | 656 | 1 404 | 2 060 | 1 099 | 270 | 35 | 6 008 | 691 |
| 1971/72 | 4 394 | 613 | 1 129 | 1 742 | 793 | 304 | 32 | 4 746 | 655 |
| 1972/73 | 3 044 | 567 | 992 | 1 559 | 662 | 307 | 23 | 3 405 | 602 |
| 1973/74 | 2 655 | 514 | 982 | 1 496 | 706 | 249 | 27 | 2 951 | 549 |
| 1974/75 | 1 859 | 380 | 1 063 | 1 443 | 766 | 269 | 28 | 2 181 | 417 |

*Les chiffres tiennent compte des 1er départs intervenus chez les faux départs des périodes antérieures.

Tableau A.2: Correction du nombre des départs pour tenir compte des cas de mutation indéterminés, suivant chaque période (1970/71 à 1974/75). Sexes féminin

| PERIODE DE DEPART | AVANT CORRECTION | | | | REPARTITION DES CAS INDETERMINES | | | APRES CORRECTION* | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ABANDONS | MUTATIONS | | | FAUX DEPARTS | VRAIS DEPARTS | | ABANDONS | MUTATIONS |
| | | Cas déterminés | Cas indéterminés | TOTAL | | ABANDONS | MUTATIONS | | |
| 1970/71 | 4 005 | 225 | 1 004 | 1 229 | 812 | 172 | 20 | 4 177 | 245 |
| 1971/72 | 3 275 | 203 | 838 | 1 041 | 566 | 254 | 18 | 3 506 | 225 |
| 1972/73 | 2 367 | 196 | 774 | 970 | 491 | 269 | 14 | 2 666 | 215 |
| 1973/74 | 1 981 | 146 | 747 | 893 | 522 | 208 | 17 | 2 220 | 169 |
| 1974/75 | 1 353 | 155 | 753 | 908 | 523 | 215 | 15 | 1 600 | 176 |

*Les chiffres tiennent compte des 1er départs intervenus chez les faux départs des périodes antérieures.

Tableau A.3: Correction du nombre des départs pour tenir compte des cas de mutation indéterminés, suivant chaque période (1970/71 à 1974/75). Sexes masculin

| PERIODE DE DEPART | AVANT CORRECTION | | | | REPARTITION DES CAS INDETERMINES | | | APRES CORRECTION* | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ABANDONS | MUTATIONS | | | FAUX DEPARTS | VRAIS DEPARTS | | ABANDONS | MUTATIONS |
| | | Cas déterminés | Cas indéterminés | TOTAL | | ABANDONS | MUTATIONS | | |
| 1970/71 | 1 733 | 431 | 400 | 831 | 287 | 98 | 15 | 1 831 | 446 |
| 1971/72 | 1 119 | 410 | 291 | 701 | 227 | 50 | 14 | 1 180 | 430 |
| 1972/73 | 677 | 371 | 218 | 589 | 171 | 38 | 9 | 739 | 387 |
| 1973/74 | 674 | 368 | 235 | 603 | 184 | 41 | 10 | 731 | 380 |
| 1974/75 | 506 | 225 | 310 | 535 | 243 | 54 | 13 | 581 | 241 |

*Les chiffres tiennent compte des 1er départs intervenus chez les faux départs des périodes antérieures.

Tableau A.4: Distribution des retours pour les abandons des périodes 1970/71 à 1973/74 selon la durée de présence au retour, suivant l'année de retour et la fonction exercée au retour (1)
Sexe réunis

| Période du départ | Total des retours | Durée de présence au retour (en années) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Retours en 1972 | | | | Retours en 1973 | | | Retours en 1974 | | Retours en 1975 |
| | | 1 an | 2 ans | 3 ans | 4 ans | 1 an | 2 ans | 3 ans | 1 an | 2 ans | 1 an |
| 1970/71 | | | | | | | | | | | |
| E | 1 791 | 149 | 119 | 86 | 742 | 102 | 50 | 250 | 27 | 148 | 118 |
| NE | 270 | 8 | 3 | 3 | 24 | 43 | 10 | 31 | 15 | 30 | 103 |
| T | 2 061 | 157 | 122 | 89 | 766 | 145 | 60 | 281 | 42 | 178 | 221 |
| 1971/72 | | | | | | | | | | | |
| E | 1 281 | | | | | 157 | 59 | 625 | 42 | 239 | 159 |
| NE | 241 | | | | | 24 | 14 | 59 | 13 | 38 | 93 |
| T | 1 522 | | | | | 181 | 73 | 684 | 55 | 277 | 252 |
| 1972/73 | | | | | | | | | | | |
| E | 740 | | | | | | | | 87 | 412 | 241 |
| NE | 126 | | | | | | | | 13 | 23 | 90 |
| T | 866 | | | | | | | | 100 | 435 | 331 |
| 1973/74 | | | | | | | | | | | |
| E | 543 | | | | | | | | | | 543 |
| NE | 85 | | | | | | | | | | 85 |
| T | 628 | | | | | | | | | | 628 |

(1) E = à titre d'enseignant; NE = à titre de non-enseignant.

Tableau A.5: Distribution des retours pour les abandons des périodes 1970/71 à 1973/74 selon la durée de présence au retour, suivant l'année de retour et la fonction exercée au retour (1)
Sexe masculin

| Période du départ | Total des retours | Durée de présence au retour (en années) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Retours en 1972 | | | | Retours en 1973 | | | Retours en 1974 | | Retours en 1975 |
| | | 1 an | 2 ans | 3 ans | 4ans | 1 an | 2 ans | 3 ans | 1 an | 2 ans | 1 an |
| 1970/71 | | | | | | | | | | | |
| E | 596 | 39 | 37 | 25 | 270 | 27 | 25 | 79 | 6 | 54 | 34 |
| NE | 109 | 5 | 1 | 2 | 16 | 19 | 3 | 14 | 7 | 7 | 35 |
| T | 705 | 44 | 38 | 27 | 286 | 46 | 28 | 93 | 13 | 61 | 69 |
| 1971/72 | | | | | | | | | | | |
| E | 371 | | | | | 47 | 16 | 209 | 3 | 67 | 29 |
| NE | 102 | | | | | 6 | 3 | 44 | 5 | 23 | 21 |
| T | 473 | | | | | 53 | 19 | 253 | 8 | 90 | 50 |
| 1972/73 | | | | | | | | | | | |
| E | 207 | | | | | | | | 19 | 123 | 65 |
| NE | 39 | | | | | | | | 10 | 9 | 20 |
| T | 246 | | | | | | | | 29 | 132 | 85 |
| 1973/74 | | | | | | | | | | | |
| E | 147 | | | | | | | | | | 147 |
| NE | 32 | | | | | | | | | | 32 |
| T | 179 | | | | | | | | | | 179 |

(1) E = à titre d'enseignant; NE = à titre de non-enseignant.

Tableau A.6: Distribution des retours pour les abandons des périodes 1970/71 à 1973/74 selon la durée de présence au retour, suivant l'année de retour et la fonction exercée au retour (1)
Sexe féminin

| Période du départ | Total des retours | Durée de présence au retour (en années) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Retours en 1972 | | | | Retours en 1973 | | | Retours en 1974 | | Retours en 1975 |
| | | 1 an | 2 ans | 3 ans | 4 ans | 1 an | 2 ans | 3 ans | 1 an | 2 ans | 1 an |
| 1970/71 | | | | | | | | | | | |
| E | 1 195 | 110 | 82 | 61 | 472 | 75 | 25 | 171 | 21 | 94 | 84 |
| NE | 161 | 3 | 2 | 1 | 8 | 24 | 7 | 17 | 8 | 23 | 68 |
| T | 1 356 | 113 | 84 | 62 | 480 | 99 | 32 | 188 | 29 | 117 | 152 |
| 1971/72 | | | | | | | | | | | |
| E | 910 | | | | | 110 | 43 | 416 | 39 | 172 | 130 |
| NE | 139 | | | | | 18 | 11 | 15 | 8 | 15 | 72 |
| T | 1 049 | | | | | 128 | 54 | 431 | 47 | 187 | 202 |
| 1972/73 | | | | | | | | | | | |
| E | 533 | | | | | | | | 68 | 289 | 176 |
| NE | 87 | | | | | | | | 3 | 14 | 70 |
| T | 620 | | | | | | | | 71 | 303 | 246 |
| 1973/74 | | | | | | | | | | | |
| E | 396 | | | | | | | | | | 396 |
| NE | 53 | | | | | | | | | | 53 |
| T | 449 | | | | | | | | | | 449 |

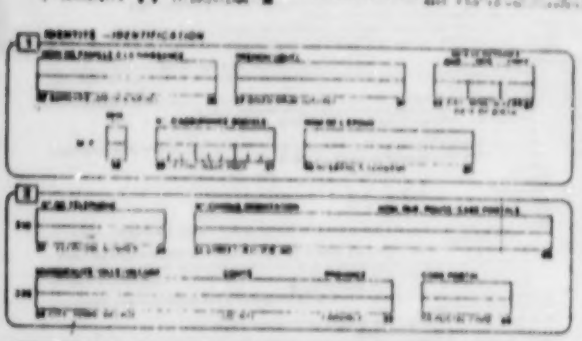
(1) E = à titre d'enseignant; NE = à titre de non-enseignant.

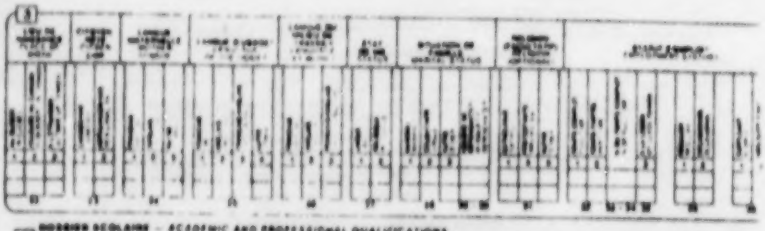
DÉTACHER ET UTILISER LE GUIDE AU VERSO
USE DETACHABLE GUIDE OVERLEAF

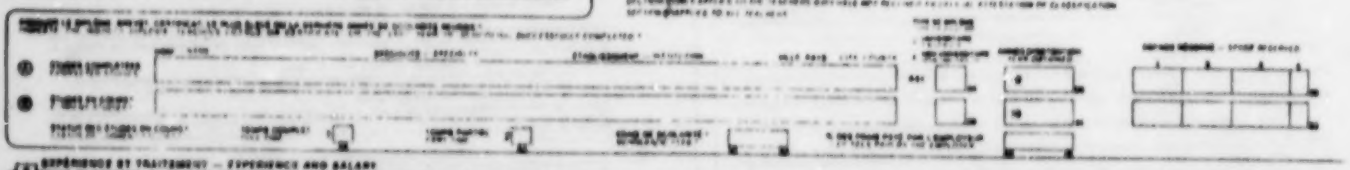
# PERSONNEL ENSEIGNANT — *TEACHING PERSONNEL*

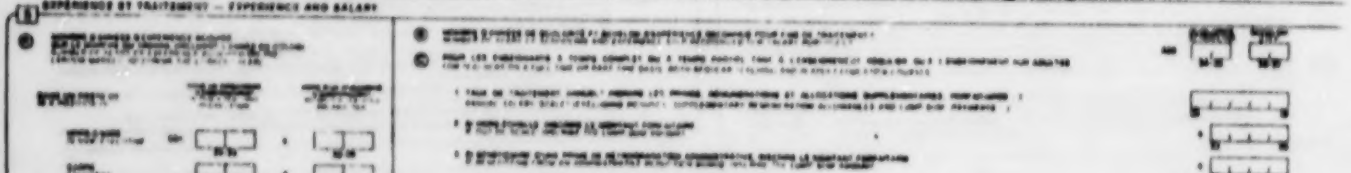
10000259

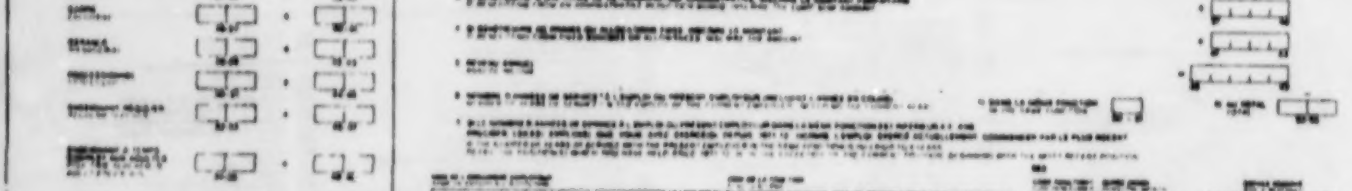
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

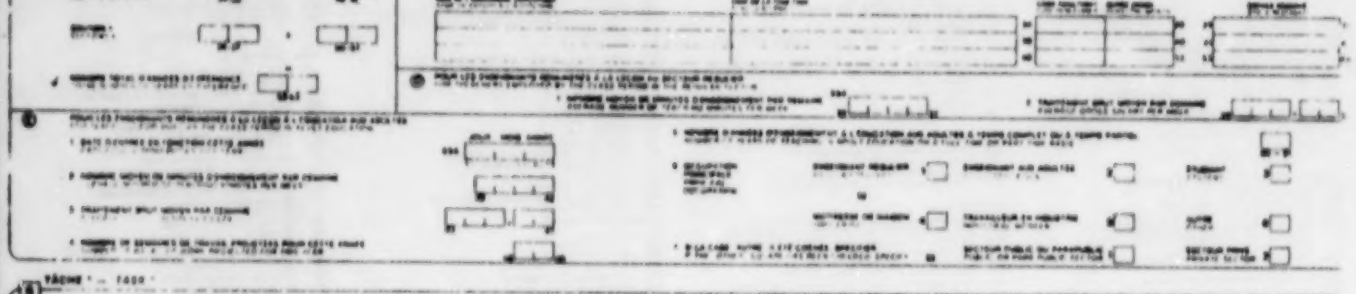


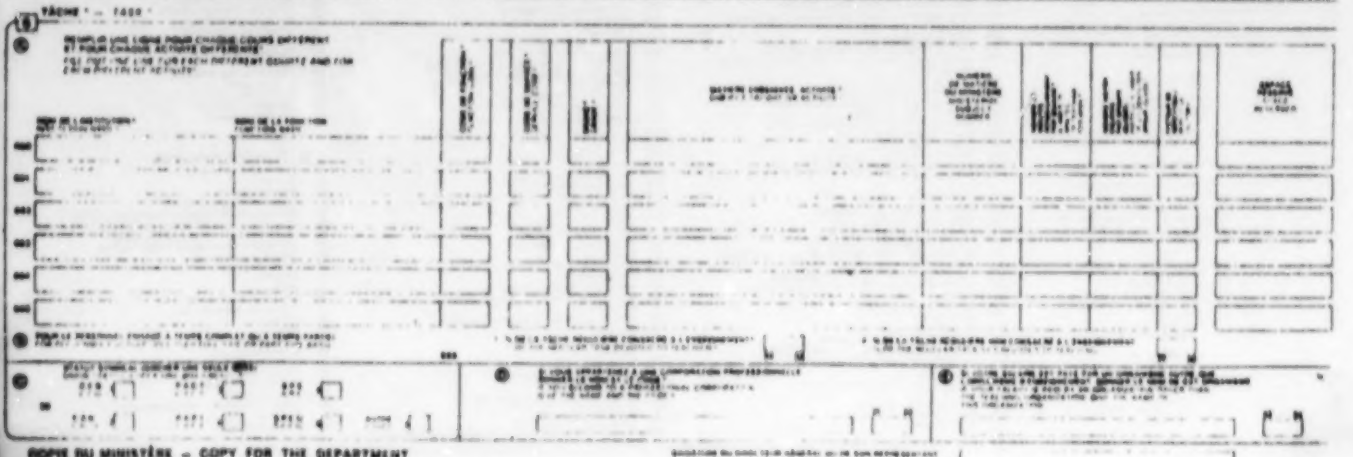












COPIE DU MINISTÈRE — COPY FOR THE DEPARTMENT

# PERSONNEL ENSEIGNANT

## — DIRECTIVES GÉNÉRALES —

**QUI DOIT COMPLÉTER CE FORMULAIRE**

**COMMENT COMPLÉTER CE FORMULAIRE**

## — DIRECTIVES SPÉCIFIQUES —

**(3) IDENTITÉ**

- **Langue d'usage** : Le terme désigne la langue principalement parlée à la maison.
  **Langue du métier de base** : une personne qui enseigne une langue seconde ne doit pas être comptée de cette façon dans la détermination de la langue du métier de base à moins que cette langue seconde ne soit utilisée régulièrement dans le métier de base.
- **Dépendant** : Ce terme désigne toute personne à charge déclarée pour fins de déductions d'impôt fédéral.
- **Statut d'emploi** : Si l'enseignant(e) demandé se classe en (3) parmi, cochez une case dans chacune des parties pour définir le statut d'emploi. Pour une personne à temps partiel, indiquer dans la case « % du temps complet » le pourcentage de la charge de travail normale d'employeur par rapport à la charge de travail de la personne engagée à temps complet.

**(4) DOSSIER SCOLAIRE**

**REMPLIR CETTE SECTION SI L'INFORMATION EST DISPONIBLE**

- **Études en cours** : Indiquer le nom et le type du diplôme, attestation ou certificat présenté, ainsi que l'année d'obtention prévue.
- **Statut des études en cours** : Cochez la case correspondante pour indiquer si vous êtes étudiant(e) à temps complet ou à temps partiel.
- **Prêt de scolarité** : Ne remplir cette case que si une partie ou la totalité des frais de scolarité est payée par l'organisme employeur.

**(5) EXPÉRIENCE ET TRAITEMENT**

- **(A) Service** : Au besoin, soustraire l'expérience d'au-delà requise dans la colonne « technique » ou « pédagogique » (différent de « aucun »).
- **(B) Diplôme** : Ce peut que le diplôme pour fins de traitement ne correspondre pas à la priorité effectivement détenue.
  **Échelon d'expérience** : Indiquer d'après le nombre d'années de service reconnu pour fins de traitement.
- **(C) Taux de traitement annuel** : Le personnel à temps partiel reçoit le traitement correspondant à la fraction du temps complet. Par exemple, un enseignant engagé à mi-temps (50% du temps complet) et dont le salaire est fixé à 20 000 $ par année touchera 50% de 20 000 $, ou 10 000 $.
- **(D) Nombre d'années de service** : Le calcul d'une nouvelle année de service ne peut se faire qu'après un [illegible] Les années d'interruption de service ne peuvent être comptées comme un changement d'employeur. Le passage d'un [illegible] à une commission scolaire régionale ou à une commission scolaire régionale par suite de l'intégration des [illegible] ne peut être considéré comme un changement d'employeur.
- **(E) Employé(e) depuis 1971-72** : Préciser tout changement d'employeur, même quand tout changement de fonction, après 1971-72.

Note : Pour [illegible] ne pas tenir compte des [illegible] de congé sans solde, à moins que [illegible] ne soit [illegible] l'étudiant(e) et le nom de l'établissement fréquenté sur la ligne correspondante.

**Code de fonction** : D'après la liste appropriée ci-dessous à la TABLE I pour ci-dessus, inscrire le code correspondant.

**(6) TÂCHE**

- **Tâche** : Les renseignements requis concernent votre emploi du temps au 30 septembre 1975.
- **(A) Remplir une ligne pour chaque facteur modifiant la tâche.**
  Ex. : Changement d'affectation de fonction, de degré, de matière enseignée, cours ou d'années.
  NOTE : Remplir les quatre premières colonnes de la ligne pour les années où [illegible] a enseigné.
- **Nom de l'établissement** : Indiquer le nom de l'école, collège, commission scolaire ou tout organisme pour lequel vous avez travaillé. Le nom de l'institution n'est requis que pour les personnes travaillant dans une institution scolaire autre que l'organisme cible.
- **Code de fonction** : D'après la liste appropriée à la TABLE I pour ci-dessus, inscrire le code correspondant à chaque période pendant laquelle vous avez occupé différentes fonctions.
  (1) fonction principale aux commissions scolaires et régionales
  (2) fonction principale aux collèges
- **Code de service** : D'après la liste appropriée à la TABLE II pour ci-dessus, inscrire le code correspondant.
- **Degré** : Inscrire la cotte correspondant au degré d'après le tableau suivant :

| NIVEAU | DEGRÉ |
|---|---|
| Maternelle | 0 |
| Élémentaire | 1 2 3 4 5 6 7 |
| Secondaire | 1 2 3 4 5 |
| Collégial | 1 2 3 |

  NOTE : Le personnel enseignant aux semi-spécialistes du secteur « enfance inadaptée » inscrit « 0 » comme degré.
  2) Si vous enseignez le même cours à des classes de degré différent, remplir une ligne par degré.
  Ex. : Si vous donnez le cours « Introduction à un langage de programmation » (numéro de matière 520 6789 75) à une (ère) classe du degré COLLÉGIAL I et également à une (ère) classe du degré COLLÉGIAL II, remplir deux (2) lignes.
  3) Si vous enseignez à une (ère) classe ou ne remplissant des rôles de professeurs adaptés, adopter une des solutions suivantes :
  a) si approprié, ne considérer que le degré de la majorité des élèves.
  b) sinon, inscrire le degré le plus élevé.
  NOTE : Si vous avez adopté les solutions vous obtenez des classes de degré différent, remplir une ligne par degré.
- **Matière enseignée (activité)** : Remplir une ligne pour chaque matière enseignée ou activité différente. Les enseignants non spécialistes du secteur élémentaire inscrivent toutes les matières dans cet espace et n'enregistrent pas de numéro de matière.
  NOTE : (A) Si vous enseignez plusieurs cours à la suite du cours.
  Ex. : Si vous avez 3 (trois) cours de mathématiques 550 3 (six), mathématiques 552 (numéro de matière 7 (1 552).
  Le terme « activité » désigne toute responsabilité d'enseignement liée à l'enseignement.
  Ex. : chef de groupe, chef de département.
- **Nombre de périodes d'enseignement par semaine** : Si la cadence est basée fondamentale sur une semaine de six (6) ou cinq (5) jours, remplacer le nombre de périodes par cinq (5) jours en multipliant par ⅚ ou ⅘ selon le cas.
- **Facteur de répétition** : Inscrire le nombre de classes de même degré auxquelles vous répétez la même cours ou la même matière.
- **(B) % de la tâche régulière consacré à l'enseignement** : Pour les enseignants engagés et rémunérés à temps complet ou à temps partiel, inscrire le pourcentage total de la tâche régulière consacré à l'enseignement et l'enseignement au titre du traitement annuel inscrit en 5.C.
  Ex. : un chef de département ou moitié collégial qui est dégagé de cinq (5) périodes d'enseignement sur 15 dans
  - [illegible] ne pas mentionner enseignantes (une note par matière) et son activité chef de département en 6.A.
  - matière 1 (1) [illegible] 33 1/3 % de la tâche régulière dans le cas. Pourcentage de la tâche régulière consacré à l'enseignement.
  - matière 33 (2) [illegible] 33 1/3 % de la tâche régulière dans le cas. Pourcentage de la tâche régulière consacré à l'enseignement.

  NOTE : La somme des deux (2) cases se rapportant en 6.B.1 et 6.B.2 doit totaliser 100%.
- **(C) Corporation professionnelle** : D'après la liste appropriée à la TABLE III pour ci-dessus, inscrire le nom et le code de cette corporation.

**TABLES DE RÉFÉRENCE**

**TABLE I**

| Code | Nom de la fonction |
|---|---|
| **PERSONNEL ENSEIGNANT (enseignement régulier)** | |
| 001 | Enseign. adj. à la maternelle |
| 002 | Enseign. titulaire maternelle |
| 003 | Enseign. titulaire élémentaire |
| 004 | Enseign. titulaire du secondaire |
| 005 | Enseign. titulaire du collégial |
| 006 | Enseign. titulaire classe mixte à la maternelle |
| 007 | Enseign. titulaire classe mixte à l'élémentaire |
| 008 | Enseign. titulaire classe mixte au secondaire |
| 009 | Enseign. titulaire classe mixte au collégial |
| **PERSONNEL ENSEIGNANT (cour adultes)** | |
| 200 | Enseign. spécialité de base à temps plein |
| 201 | Enseign. spécialité de base à temps partiel |
| 202 | Enseign. spécialité au secondaire à temps plein |
| 203 | Enseign. spécialité au secondaire à temps partiel |
| 204 | Enseign. spécialité au collégial à temps plein |
| 205 | Enseign. spécialité au collégial à temps partiel |
| 206 | Formateur ag. corps à temps plein |
| 207 | Formateur ag. corps à temps partiel |
| 208 | Enseign. professionnelle au secondaire à temps plein |
| 209 | Enseign. professionnelle au secondaire à temps partiel |
| 210 | Enseign. professionnelle au collégial à temps plein |
| 211 | Enseign. professionnelle au collégial à temps partiel |
| 212 | Enseign. en industrie |
| **PERSONNEL HORS CADRE ET CADRE** | |
| 001 | Directeur général |
| 002 | Directeur général adjoint (1) |
| 003 | Directeur de services pédagogiques (2) |
| 004 | Directeur des services de l'enseignement (1) |
| 005 | Directeur de services de l'enseignement [illegible] |
| 006 | Directeur des services de l'enseignement [illegible] |
| 007 | Directeur des services aux étudiants |
| 008 | Directeur des services personnels aux élèves (1) |
| 009 | Directeur des services financiers (1) |
| 010 | Directeur des services de l'équipement |
| 011 | Directeur des services du personnel |
| 012 | Secrétaire général |
| 013 | Adjoint au chef-lieu des services de l'enseignement (1) |
| 014 | Coordonnateur de l'enseignement général (1) |
| 015 | Coordonnateur de l'enseignement professionnel (1) |
| 016 | Coordonnateur de l'enseignement général (1) |
| 017 | Coordonnateur de l'enseignement [illegible] à l'enfance inadaptée (1) |
| 018 | Coordonnateur des [illegible] (1) |
| 019 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 020 | Coordonnateur de l'éducation permanente (1) |
| 021 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 022 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 023 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 024 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 025 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 026 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 027 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 028 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 029 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 030 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 031 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 032 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 033 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 034 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 035 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 036 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 037 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 038 | Coordonnateur des services d'éducation permanente (1) |
| 039 | Coordonnateur de la recherche et de l'expérimentation (1) |
| 040 | Conseiller ou directeur des services financiers (2) |
| 041 | Coordonnateur dans les services aux étudiants (2) |
| 042 | Conseiller de l'aide pédagogique individuelle (2) |
| 043 | Responsable des services d'éducation aux adultes (1) |
| 044 | Adjoint au responsable des services d'éducation des adultes (1) |
| 045 | Coordonnateur de l'éducation des adultes (2) |
| 125 | Directeur du conseil du collégial (3) |
| 126 | Adjoint au directeur du campus (service de [illegible]) |
| 127 | Adjoint au directeur de campus (service de [illegible]) |
| 128 | Adjoint au directeur de campus (service aux étudiants) (2) |
| 129 | Directeur de centre d'éducation aux adultes (1) |
| 130 | Adjoint au directeur de centre d'éducation aux adultes (1) |
| 131 | Responsable adjoint de centre d'éducation aux adultes (1) |
| 132 | Responsable de centre d'éducation aux adultes (1) |
| 133 | Responsable adjoint de centre d'éducation aux adultes (1) |
| 134 | Perfectionnement d'établissement d'éducation aux adultes (1) |
| 199 | Autre (préciser) |
| **PRINCIPAUX, PRINCIPAUX ADJOINTS DES ÉCOLES** | |
| 101 | Principal d'école à l'élémentaire (1) |
| 102 | Principal d'école secondaire (1) |
| 103 | Principal adjoint d'école élémentaire (1) |
| 104 | Principal adjoint d'école secondaire (1) |
| **GÉRANCE** | |
| 070 | Régisseur des services de l'équipement (1) |
| 071 | Régisseur des services de l'entretien général (1) |
| 072 | Surintendant des services de l'entretien général (1) |
| 073 | Contremaître d'entretien général |
| 074 | Contremaître d'entretien mécanique (2) |
| 075 | Contremaître d'atelier communautaire (1) |
| 076 | Régisseur des services de l'approvisionnement |
| 077 | Chef de bureau |
| 078 | Chef d'équipe (1) |
| 079 | Régisseur des services de transport (1) |
| 080 | Surintendant des contrats ou des circuits de transport (1) |
| 081 | Chef de cuisine (1) |
| 082 | Contremaître d'entretien (garçons) |
| 083 | Régisseur des services alimentaires (1) |
| 084 | Régisseur des résidences |
| 085 | Régisseur des services communautaires |
| 086 | Agent d'administration |
| 087 | Chef de département |
| 088 | Adjoint administratif (collège) (2) |
| 089 | Adjoint administratif (école secondaire) (1) |
| 099 | Autre (préciser) |
| **PROFESSIONNEL** | |
| 201 | Agent de gestion du personnel |
| 202 | Agent de gestion financière |
| 203 | Agent d'information |
| 204 | Aide pédagogique individuel (2) |
| 205 | Analyste de l'informatique et des procédés administratifs |
| 206 | Animateur des activités socio-culturelles |
| 207 | Animateur d'éducation physique, sport et plein air (1) |
| 208 | Attaché d'administration |
| 209 | Bibliothécaire |
| 210 | Conseiller en audio-visuel |
| 211 | Conseiller en éducation chrétienne (1) |
| 212 | Conseiller en enseignement professionnel |
| 213 | Conseiller en information scolaire et professionnelle |
| 214 | Conseiller en mesure et évaluation |
| 215 | Conseiller d'orientation |
| 216 | Conseiller pédagogique |
| 217 | Diététiste professionnel (1) |
| 218 | Ergothérapeute (1) |
| 219 | Ingénieur (1) |
| 220 | Orthopédagogue (1) |
| 221 | Orthophoniste audiologiste (1) |
| 222 | Physiothérapeute (1) |
| 223 | Psychologue |
| 224 | Psychothérapeute (1) |
| 225 | Régisseur éducateur (1) |
| 226 | Régisseur (2) |
| 227 | Travailleur social |
| 228 | Animateur des activités sportives (2) |
| 229 | Animateur de la musique |
| 230 | Conseiller en affaires étudiantes (2) |
| 231 | Conseiller en service pédagogique (2) |
| 232 | Préposé aux ressources éducatives à cette personnelle et d'orientation communautaire (1) |
| 233 | Conseiller en éducation aux adultes (1) |
| 234 | Préposé à l'enseignement individuel (1) |
| 235 | Conseiller en éducation aux adultes (1) |
| 236 | Conseiller en éducation populaire aux adultes (1) |
| 237 | Préposé à l'enseignement individuel (1) (1) |
| 238 | Chimiothérapie |
| 239 | Diététiste |
| 240 | Agent de développement pédagogique (1) |
| 299 | Autre (préciser) |
| **PERSONNEL DE SOUTIEN** | |
| **Personnel technique** | |
| 400 | Aide technique (2) |
| 401 | Bibliothécaire-[illegible] |
| 402 | Infirmière (1) |
| 403 | Programmeur |
| 404 | Technicien en travaux pratiques (2) |
| 405 | Technicien en agronomie |
| 406 | Technicien en audio-visuel |
| 407 | Technicien en loisirs |
| 408 | Technicien en organisation scolaire (2) |
| 499 | Autre (préciser) |
| **Personnel administratif** | |
| 500 | Actuaire |
| 501 | Aide-magasinier |
| 502 | Agent de bureau |
| 503 | Agent-chef (1) |
| 504 | Assistant en informatique |
| 505 | Assistant en informatique senior (1) |
| 506 | Magasinier |
| 507 | Magasinier principal (2) |
| 508 | Opérateur en informatique |
| 509 | Opérateur en informatique multi-tâches |
| 510 | Opérateur en informatique senior (2) |
| 511 | Surveillant (2) |
| 512 | Surveillant principal (1) |
| 599 | Autre (préciser) |
| **Personnel de secrétariat** | |
| 601 | Assistant au bureau |
| 602 | Caissière |
| 603 | Commis |
| 604 | Secrétaire de direction |
| 605 | Sténographe (1) |
| 606 | Sténographe-typiste (1) |
| 607 | Téléphoniste |
| 608 | Typiste-commis |
| 699 | Autre (préciser) |
| **Personnel supérieur spécialisé** | |
| 701 | Économiste — major (1) |
| 702 | Électricien |
| 703 | Ingénieur — [illegible] (1) |
| 704 | Ingénieur en [illegible] |
| 705 | Mécanicien de machines fixes |
| 706 | Mécanicien en plomberie chauffage |
| 707 | Menuisier |
| 708 | Surveillant d'entretien général (secteurs) |
| 709 | Peintre |
| 710 | Tailleur (1) |
| 711 | Soudeur (1) |
| 799 | Autre (préciser) |
| **Personnel d'entretien semi-spécialisé** | |
| 801 | Concierge (1) |
| 802 | Conducteur de véhicules lourds (1) |
| 803 | Cuisinier (1) |
| 804 | Cuisinier d'institution (2) |
| 805 | Opérateur de chaudières et d'appareils [illegible] |
| 806 | Serrurier (1) |
| 807 | Soudeur (1) |
| 808 | Autre (préciser) |
| **Personnel d'entretien non spécialisé** | |
| 901 | Aide-concierge (1) |
| 902 | Aide domestique |
| 903 | Aide-garçon (cuisine et cafétéria) |
| 910 | Aide-[illegible] d'institution (2) |
| 998 | Aspirant-[illegible] de machines fixes |
| 999 | Conducteur de véhicules légers |
| 905 | Gardien |
| 907 | Jardinier |
| 911 | Manœuvre (2) |
| 908 | Préposé au prêt |
| 909 | Préposé à la buanderie (1) |
| 999 | Autre (préciser) |

**TABLE II**

| Code | Genre |
|---|---|
| 00 | Connaissances générales |
| 01 | Sciences, technologie et informatique |
| 10 | Administration — éducation aux adultes |
| 11 | Administration pédagogique |
| 12 | Enseignement — cours réguliers |
| 13 | Enseignement — enfance inadaptée |
| 14 | Enseignement spécialisé |
| 15 | Enseignement — éducation aux adultes |
| 16 | Langues étrangères — grandes cultures |
| 17 | Laboratoires — sciences humaines |
| 18 | Laboratoires — sciences appliquées |
| 19 | Orientation scolaire et professionnelle |
| 20 | Services des premiers |
| 21 | Services sociaux |
| 22 | Service des bibliothèques |
| 23 | Service de la cafétéria |
| 24 | Loisirs et sports |
| 25 | Service de garde et cliniques |
| 26 | Service de psychologie |
| 27 | Techniques audio-visuelles |
| 28 | Service aux étudiants |
| 29 | Service de placement |
| 30 | Recherche et expérimentation |
| 31 | Transport des élèves |
| 32 | Cafétérias |
| 33 | Résidences des étudiants |
| 34 | Centre sportif |
| 35 | Centre socio-culturel |
| 36 | Équipement scolaire |
| 99 | Personnel étranger |

**TABLE III**

| Code | Corporation professionnelle |
|---|---|
| 01 | Administrateurs agréés |
| 02 | Actuaires |
| 03 | Bibliothécaires |
| 04 | Comptables agréés (C.A.) |
| 05 | Comptables en [illegible] industriels (P.I.A.) |
| 06 | Comptables généraux licenciés (C.G.A.) |
| 07 | Conseils en [illegible] |
| 08 | Conseillers d'orientation professionnelle |
| 09 | Consultants-gérants |
| 10 | Consultants |
| 11 | Dentistes |
| 12 | Diététistes |
| 13 | Infirmières et infirmiers |
| 14 | Ingénieurs professionnels |
| 15 | Médecins |
| 16 | Notaires |
| 17 | Opticiens |
| 18 | Optométristes |
| 19 | Orthophonistes et audiologistes |
| 20 | Pharmaciens |
| 21 | Physiothérapeutes |
| 22 | Psychologues |
| 23 | Travailleurs sociaux professionnels |
| 24 | Vétérinaires |
| 99 | Autres (préciser) |

# BIBLIOGRAPHIE

# BIBLIOGRAPHIE


AMYOT MICHEL, BARRY JEAN, La mobilité géographique du personnel enseignant de 1965/66 à 1968/69, Documents études statistiques démographie scolaire 9-05 , D.G.P. M.E.Q., décembre 1971, 65 pages.

AMYOT MICHEL, Conséquence de l'évolution de la population québécoise sur le système scolaire, Démographie scolaire, Document hors série no 8, D.G.P., M.E.Q., février 1976, 43 pages.

BELZILE BERTRAND, L'offre des enseignants au Québec, Département des Relations Industrielles, Collection Instrument de travail, Université Laval, 1975, 132 p.

DESEVE MICHEL, HEBERT GUY, La mobilité du personnel enseignant: les départs d'enseignants à la fin de l'année scolaire 1963-64, Commissions scolaires catholiques, Etudes et documents no 3, Direction générale de la Planification, Ministère de l'Education du Québec, 1968, 40 pages.

DESEVE MICHEL, HEBERT GUY, La mobilité du personnel enseignant: les nouveaux enseignants en 1964/65, Commissions scolaires catholiques, Etudes et documents no 4, Direction générale de la Planification, Ministère de l'Education du Québec, 1968, 50 pages.

DUFOUR DESMOND, LAVOIE YOLANDE, La fréquentation scolaire au Québec, 1966 à 1986, Document démographie scolaire 9.20, D.C.P., M.E.Q., mai 1974, 112 pages.

FARINE AVIGDOR, "Réflexions sur la mobilité du personnel enseignant", Education Canada, Mars 1969, pp. 22 à 29.

FARINE AVIGDOR, "Baisse des effectifs scolaires et hausse du personnel enseignant au Québec" Prospective, Vol. 5, No 1, février 1969, pp. 29 à 35.

HENRY LOUIS, "Perspective d'évolution du personnel d'un corps", Population, 30e année, No 2, mars-avril 1975, pp. 241 à 270.

LA HAYE JACQUES, Sous-dénombrement du personnel des commissions scolaires causé par un retour en nombre insuffisant de formulaires individuels, années scolaires 1972-73 à 1975-76, Décmographie scolaire, Document de travail D.T. 9.44, Service de la démographie scolaire, M.E.Q. mai 1977, 91 p.

LA HAYE JACQUES, "ELMOPE '70-75, Montage du fichier "Mobilité du Personnel": choix des variables, standardisation des variables, traitement informatique des variables, rapport d'étape no 2, Démographie scolaire, Document de travail D.T. 9.38, D.G.P., M.E.Q., octobre 1976, 76 pages.

LA HAYE JACQUES, "ELMOPE '70-75", Montage du fichier "Mobilité du Personnel", Analyse des variables: service et code de service, fonction et code de fonction, rapport d'étape no 3, Démographie scolaire, Document de travail D.T. 9.39, D.G.P., M.E.Q., octobre 1976, 41 pages.

LAVOIE YOLANDE, La mobilité du personnel de l'enseignant de 1967-68 à 1971-72, documents démographie scolaire 9.32 , D.G.P., M.E.Q., octobre 1974, 66 pages.

LAVOIE YOLANDE, DUFOUR DESMOND, Prévision de personnel enseignant (1974 à 1986) et de besoins en nouveaux maîtres (1974-75 à 1981-82) pour le Québec, Document démographie scolaire 9.33 , D.G.P., M.E.Q., décembre 1974, 32 pages.

MEUBLAT GUY, Le personnel enseignant au Québec de 1965-66 à 1970-71, Documents démographie scolaire 9.07 , D.G.P., M.E.Q., août 1972, 132 pages.

MEUBLAT GUY, "DEP'ART" un modèle de prévision des départs des enseignants, Document démographie scolaire 9.16 , D.G.P., M.E.Q., avril 1974, 97 pages.

PEDERSEN K. GEORGE, "Teacher migration and attrition", administrator's Notebook, Midwest Administration Center, The University of Chicago, Vol. XVIII, April 1970, No 8.

PRESSAT ROLAND, "Croissance des effectifs scolaires et beoins en maîtres" (1ère partie), Population, 13e année janvier-mars 1958, No 1, pp. 9 à 38.

PRESSAT ROLAND, "Progression des nombres d'élèves et besoins en maîtres en France", Population, 13e année, avril-juin, 1958, No 2, pp. 191 à 214.

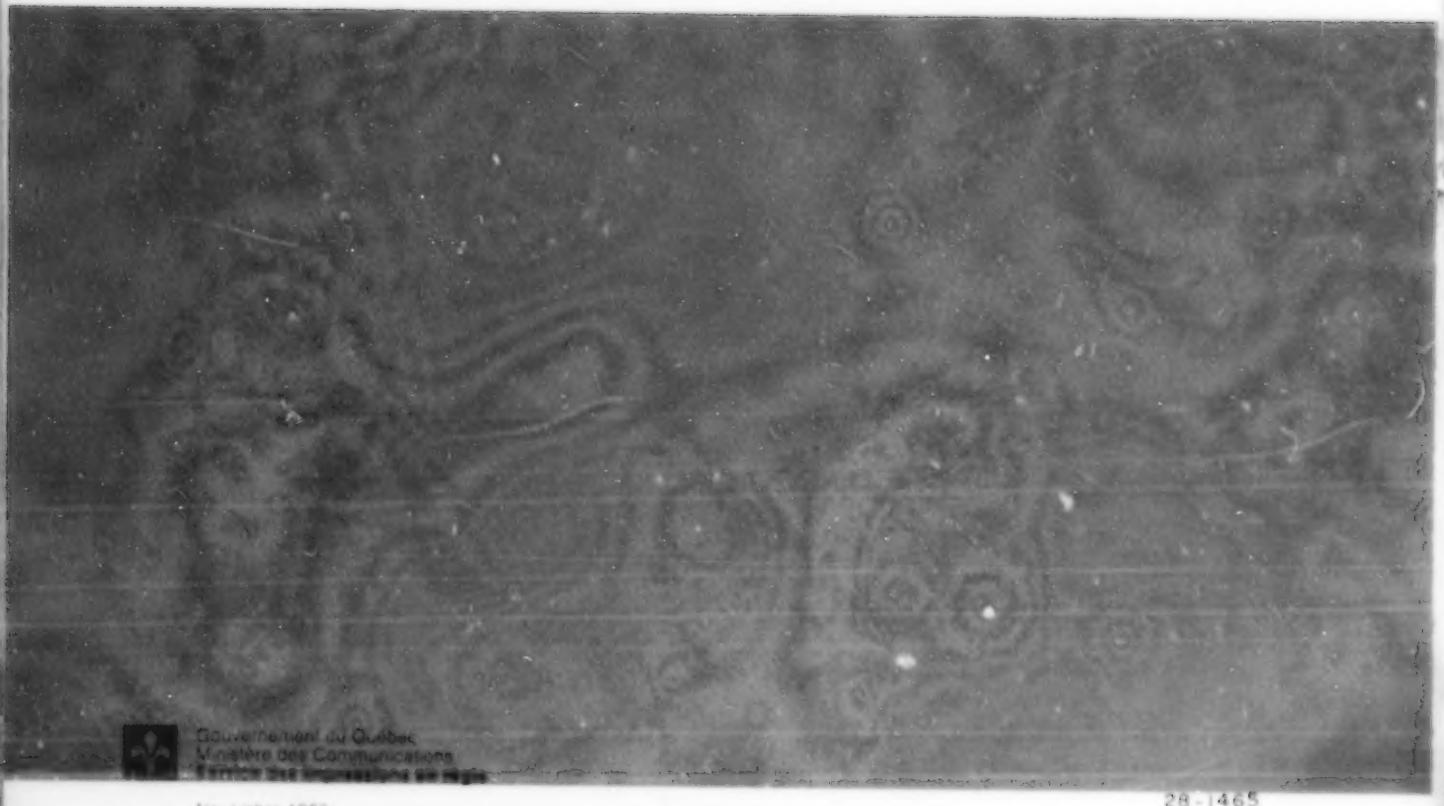
PRESSAT ROLAND, L'Analyse démographique, P.U.F., Paris, 1973, 3e édition, 321 p.

ROBILLARD MICHEL, Estimation des besoins en nouveaux maîtres et du nombre de diplômés des programmes de formation des maîtres, 1974 à 1980, Etude préliminaire, Université du Québec, 5 novembre 1974.

RYSCAVAGE JEROME J., "Question: do teachers really leave because of economic reasons?", California Journal of Educational Research, Vol. XXIV, no 4, sept. 1973, pp. 183 à 188.

STAFFORD-METZ A., FLEISHMAN HOWARD L., Teacher Turnover in Public School fall 1968 to fall 1969, U.S., Department of Health, Education and Welfare, DHEW publication No (oE) 74-11115, 1974, 36 p.

Achevé d'imprimer à
Québec en décembre 1980, sur
les presses du Service des impressions en régie
du Ministère des Communications
du Québec



Gouvernement du Québec
Ministère des Communications
Service des impressions en régie

Novembre 1980

28-1465